

# MULHERES CONTRA ASSÉDIO CONTRA MULHERES



Procuradoria  
Especial da Mulher



**ASSEMBLEIA  
LEGISLATIVA  
DE GOIÁS**

Gestão  
servindo  
à população.

Mediante o aumento da participação das mulheres nos locais de trabalho, em todas as profissões e níveis laborais, tem-se um cenário preocupante de atitudes masculinas em face da divisão e da perda relativa do domínio absoluto do espaço de poder nos ambientes laborais organizacionais e governamentais. Além de punir os homens que praticam assédio, é necessário um suporte educacional para criar uma nova cultura de trabalho em que a diversidade de gênero seja uma regra inegociável.

## **Tipos de Assédio**

O assédio pode ocorrer de diversas formas, dependendo do contexto e da natureza do comportamento do agressor. Alguns dos tipos mais comuns de assédio incluem:

### **1. Assédio Moral:**

Refere-se a atitudes que envolvem humilhações, xingamentos, intimidações ou críticas excessivas, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima. Pode ocorrer no ambiente de trabalho, na escola ou em outros espaços sociais.

### **2. Assédio Sexual:**

Envolve comportamento indesejado de caráter sexual, como comentários inapropriados, gestos, toques ou propostas sexuais. Pode ocorrer em qualquer contexto, seja no ambiente de trabalho, na escola ou até no espaço doméstico.

### **3. Assédio Psicológico:**

Relacionado ao abuso psicológico, no qual a vítima é manipulada, isolada ou desestabilizada emocionalmente. Isso pode acontecer em relacionamentos pessoais ou em ambientes profissionais.

#### 4. **Assédio Virtual (ou Cyberbullying):**

Realizado nos meios digitais, como redes sociais, mensagens de texto, e-mails, entre outros. Pode incluir comentários ofensivos, ameaças ou o envio de conteúdo sexualmente explícito sem consentimento.

#### 5. **Assédio Institucional:**

Ocorre quando uma instituição (empresa, escola, repartição governamental etc.) adota práticas ou permite comportamentos que discriminam ou prejudicam seus membros, como ignorar denúncias de assédio ou criar ambientes de trabalho tóxicos.

#### 6. **Assédio Religioso:**

Envolve a imposição de crenças religiosas a outra pessoa, forçando-a a seguir certos rituais, práticas ou convicções contra a sua vontade, podendo ocorrer em diferentes contextos, como escolas, igrejas ou em grupos sociais.

#### 7. **Assédio Racial:**

Ocorre quando uma pessoa sofre atitudes discriminatórias ou preconceituosas por conta de sua raça ou etnia. Isso pode acontecer em qualquer lugar e frequentemente está relacionado a estereótipos raciais.

Esses tipos de assédio podem causar sérios impactos emocionais, psicológicos e até físicos às vítimas. O enfrentamento e a prevenção do assédio são essenciais para garantir um ambiente seguro e respeitoso para todos.

## **Assédio no Ambiente de Trabalho**

O assédio no ambiente de trabalho é uma questão séria que pode afetar profundamente a saúde mental e física dos colaboradores, além de prejudicar a dinâmica organizacional – a mulher é a principal vítima. O assédio de gênero, no espaço laboral, é uma grave violação dos direitos das mulheres, trata-se de uma das formas mais comuns de discriminação. Pode ocorrer de diversas maneiras e tem consequências sérias, tanto para a vítima quanto para a organização.

Essa categoria de assédio ocorre por múltiplas vias hierárquicas, tanto horizontais (entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico) como verticais ascendentes (de superiores para subordinados) ou descendentes (de subordinados para superiores) e mistas (horizontais e verticais). O assédio laboral contra funcionárias (trans)femininas se manifesta, geralmente, de duas formas principais: assédio moral e assédio sexual.

### **1. Assédio Moral contra a Mulher**

No Brasil, o assédio sexual é tipificado como crime no Código Penal Brasileiro (Artigo 216-A), com penas que podem variar de 1 a 2 anos de prisão. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Maria da Penha também oferecem proteção às mulheres contra o assédio em diversos contextos.

O assédio moral, no ambiente de trabalho, pode afetar mulheres de várias maneiras. Ele ocorre quando uma funcionária é repetidamente humilhada, desvalorizada ou intimidada, o que cria um ambiente hostil. Exemplos de assédio moral incluem:

### **a) Deterioração proposital das condições de trabalho:**

- Críticas constantes e injustificadas sobre o desempenho, especialmente em um contexto de discriminação de gênero;
- Atribuir demandas contraditórias;
- Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Vigiar apenas a pessoa assediada;
- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.

### **b) Isolamento social ou profissional:**

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não a cumprimentar;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

### **c) Atentado contra a dignidade:**

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos).

### **d) Violência Verbal ou Física:**

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar com violência física;
- Realizar a escuta de ligações telefônicas.

## **2. Assédio Sexual contra a Mulher**

O assédio sexual é uma das formas mais evidentes de violência no ambiente de trabalho e é uma violação dos direitos da mulher. Esse tipo de assédio ocorre quando há avanços, comentários ou comportamentos sexuais indesejados, como:

- Comentários de teor sexual sobre a aparência ou vestimenta da mulher.
- Propostas sexuais ou insinuações, feitas de forma verbal ou não verbal.

- Toques inadequados ou tentativas de encostar na mulher sem seu consentimento.
- Piadas eróticas ou sexuais ou qualquer tipo de comportamento que a faça se sentir desconfortável ou constrangida.

O assédio sexual é uma forma de violência e é passível de punição, tanto no âmbito trabalhista quanto no jurídico.

### **3. Assédio Discriminatório contra a Mulher**

Esse tipo de assédio ocorre quando uma mulher é discriminada por sua identidade de gênero no ambiente de trabalho. Exemplos incluem:

- **Atribuição de salários mais baixos ou menos oportunidades de promoção em relação aos homens**, apesar de qualificação e desempenho semelhantes.
- **Comentários sexistas**, que minam a confiança da mulher, como a ideia de que ela não é capaz de ocupar certos cargos ou exercer determinadas funções.
- **Falta de respeito em relação maternidade**, à como o não reconhecimento de suas necessidades durante a gestação ou após o nascimento de um filho (por exemplo, discriminação em relação à licença maternidade), podendo gerar punições por meio de demissões antes, durante ou depois da maternidade.
- **Falta de respeito em relação à aparência e à idade**, com cobrança explícita ou velada para que atenda a padrões de beleza insustentáveis e atitude de preconceito em função de idade na seleção, na promoção ou na demissão laboral (etarismo).

### **4. Assédio Institucional contra a Mulher**

O assédio institucional contra mulheres refere-se a práticas, comportamentos ou



atitudes discriminatórias e abusivas que ocorrem dentro de instituições (governo, empresas, escolas, entre outras) e que têm como alvo as mulheres.

Essas ações, muitas vezes, perpetuam a desigualdade de gênero e violam os direitos femininos de maneira sistemática e organizada. Esse tipo de assédio envolve a cultura ou as práticas, dentro da organização, que promovem ou permitem comportamentos prejudiciais às funcionárias, podendo ser sutis ou explícitos e se manifestar de diversas formas, como:

- **Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho:**

Pode incluir falta de promoção, salários desiguais ou avaliações de desempenho que favorecem homens em detrimento das mulheres, além de dificultar o avanço das funcionárias na carreira, sobretudo, em cargos de alto escalão executivo.

- **Violência Institucional:**

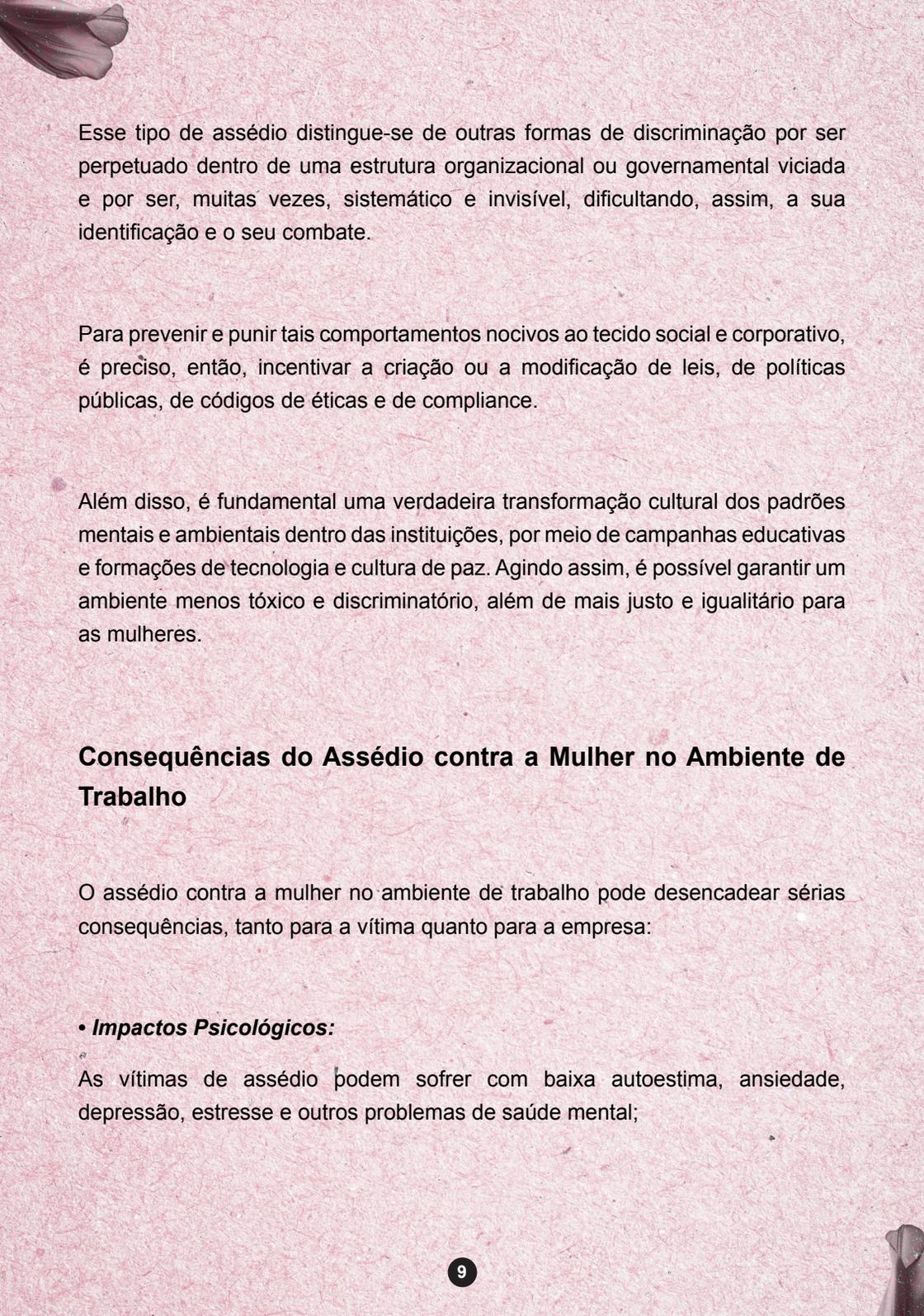
Quando as instituições falham em proteger as mulheres de situações de violência, como no caso de não dar atenção adequada a denúncias de abuso ou até encobrir comportamentos danosos, negligenciando completamente as queixas.

- **Falta de Ações de Prevenção e Enfrentamento contra a Desigualdade de Gênero:**

A ausência de políticas públicas ou empresariais que garantam os direitos das mulheres, como licença maternidade, proteção contra assédio ou igualdade de oportunidades.

- **Preconceito em Processos de Seleção ou Aposentadoria:**

Algumas instituições podem efetivar práticas discriminatórias ao não contratar mulheres ou ao impedir sua aposentadoria em igualdade de condições.



Esse tipo de assédio distingue-se de outras formas de discriminação por ser perpetuado dentro de uma estrutura organizacional ou governamental viciada e por ser, muitas vezes, sistemático e invisível, dificultando, assim, a sua identificação e o seu combate.

Para prevenir e punir tais comportamentos nocivos ao tecido social e corporativo, é preciso, então, incentivar a criação ou a modificação de leis, de políticas públicas, de códigos de ética e de compliance.

Além disso, é fundamental uma verdadeira transformação cultural dos padrões mentais e ambientais dentro das instituições, por meio de campanhas educativas e formações de tecnologia e cultura de paz. Agindo assim, é possível garantir um ambiente menos tóxico e discriminatório, além de mais justo e igualitário para as mulheres.

## **Consequências do Assédio contra a Mulher no Ambiente de Trabalho**

O assédio contra a mulher no ambiente de trabalho pode desencadear sérias consequências, tanto para a vítima quanto para a empresa:

### **• Impactos Psicológicos:**

As vítimas de assédio podem sofrer com baixa autoestima, ansiedade, depressão, estresse e outros problemas de saúde mental;



• **Impactos Profissionais:**

O assédio pode afetar a produtividade e o bem-estar da mulher no trabalho, levando a uma diminuição de sua performance ou, até mesmo, à decisão de deixar o emprego;

• **Impactos Corporativos:**

Quando não combatido, o assédio no local de trabalho pode resultar em redução da postura moral dos funcionários, aumento da rotatividade de pessoal, onerosos processos judiciais, bem como danos à reputação da empresa em sua comunidade de parceiros, clientes e stakeholders, podendo, inclusive, afetar seu valor de mercado e de marca, de forma irreversível.

## **Como Combater o Assédio contra a Mulher no Ambiente de Trabalho?**

1. **Políticas de Tolerância Zero:**

As empresas devem adotar políticas claras e rigorosas contra o assédio, com protocolos estabelecidos para tratar denúncias de maneira rápida e eficaz.

2. **Treinamentos e Conscientização:**

É fundamental realizar treinamentos regulares sobre assédio e igualdade de gênero, para educar os colaboradores sobre os comportamentos aceitáveis e a importância do respeito mútuo.

### 3. **Canais de Denúncia:**

Empresas devem garantir canais seguros e confidenciais para que as mulheres possam denunciar o assédio sem medo de represálias.

### 4. **Suporte às Vítimas:**

As vítimas de assédio precisam de apoio psicológico e orientação jurídica, além de um ambiente que favoreça sua recuperação e reintegração ao local de trabalho.

### 5. **Responsabilização:**

O agressor deve ser responsabilizado de acordo com as políticas da empresa, e medidas disciplinares ou legais devem ser tomadas, dependendo da gravidade da situação.

O assédio laboral contra a mulher é também uma violação dos Direitos Humanos e precisa ser combatido por meio de políticas eficazes de reeducação corporativa, conscientização da sociedade e responsabilização dos agressores. É fundamental criar ambientes de trabalho harmonioso, onde as mulheres possam exercer suas funções com dignidade e cidadania, até porque o Brasil tem 6 milhões de mulheres a mais do que homens (Censo Demográfico 2022), prontas para atuarem em diversas profissões e níveis hierárquicos, contribuindo para o fortalecimento da economia do país. Parte superior do formulário Parte inferior do formulário

## Referências:

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual – Previna-se (Cartilha). Disponível em <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>, acesso em 18/02/2025.

GRUPO PODER ECOFEMININO (Revista Fórum). Estética da aparência, aparência de substância: beleza, estética e crítica do filme “A Substância”: A denúncia da obsessão por beleza jovial na indústria cultural americana que transforma mulheres de meia idade em meros produtos descartáveis. (Disponível em <https://revistaforum.com.br/debates/2025/1/2/estetica-da-aparancia-aparancia-de-substancia-beleza-estetica-critica-do-filme-a-substancia-171915.html>, acesso em 18/02/2025).

IBGE. Censo Demográfico 2022 : população e domicílios : primeiros resultados / IBGE, Coordenação Técnica do Censo Demográfico. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação – Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho (Cartilha). Brasília: MPF, 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio moral, conhecer, prevenir e cuidar. Brasília: MS, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Brasília: TST-DF, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 8ª REGIÃO (Pará e Amapá). Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual. Disponível em [https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo\\_de\\_comissao/comissao\\_id10294/documento-2024-10-08\\_subcomite\\_de\\_prevencao\\_e\\_enfrentamento\\_do\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual\\_no\\_tribunal\\_e\\_no\\_foro\\_de\\_1o\\_grau\\_id42161.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id10294/documento-2024-10-08_subcomite_de_prevencao_e_enfrentamento_do_assedio_moral_e_sexual_no_tribunal_e_no_foro_de_1o_grau_id42161.pdf) Acesso em 18/02/2025.

## Equipe:

Redação, Pesquisa e Projeto Gráfico: Fred Le Blue (Alego/ Coletivo Poder EcoFeminino) – Insta: @artetetrahumanismo

Pintura: “Meu Cor-de-Rosa Ruiu” de Ivaan Hansen – Insta: @ivaanhansen

Mentoria Pedagógica: Dra. Cristina Lopes (Secretaria de Projetos Especiais da Procuradoria das Mulher) Insta: @dracristina

Produção Executiva: Rosângela Camargo (R. Camargo Produções) – Insta: @rcamargoproducoes

Revisão Gramatical: Jefferson Angellis (Alego)

Diagramação e Design: Raphael Faria (Seção de Publicidade, Imagem e Identidade Corporativa da ALEGO)

**Apoio:**



**Realização:**

**Secretaria de Projetos Especiais da Procuradoria Especial da Mulher da Assembleia Legislativa do Estado de Goiás (Alego)**

Avenida Emival Bueno, Quadra G, Lote 01, Park Lozandes, 74.884-090

(62) 3221-3105 / 2522

<https://portal.al.go.leg.br/sites/procuradoriadamulher>

[procuradoria.mulher@al.go.leg.br](mailto:procuradoria.mulher@al.go.leg.br) • [secprojetosespeciais@al.go.leg.br](mailto:secprojetosespeciais@al.go.leg.br)

Instagram: [@procuradoriadamulhergo](https://www.instagram.com/procuradoriadamulhergo) • [@secprojetosespeciaisgo](https://www.instagram.com/secprojetosespeciaisgo)

Secretária de Projetos Especiais da Procuradoria Especial da Mulher (2023-27):

Dra. Cristina Lopez (Ex-vereadora e ex-Secretária Munic. Dir. Hum. de Goiânia)

**Procuradoras da Mulher da Alego:**

Dra. Zeli Dep. Est. – Procuradora Especial da Mulher (2025-26)

Vivian Naves Dep. Est. – Procuradora Adjunta da Mulher (2026-27)

Bia de Lima Dep. Est. – Ex-Procuradora Especial da Mulher (2024-25)

Rosângela Rezende Dep. Est. – Ex-Procuradora Especial da Mulher (2023-24)

