



CARTILHA

ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA MENINAS E MULHERES – RESPONSABILIDADE DE TODOS

O Papel de Cada Um de Nós e das **Empresas** no **Enfrentamento**

à Violência contra Mulheres e Meninas

Apresentação- Nosso Compromisso com a Vida e a Dignidade



Bem-vindos(as) à nossa cartilha desenvolvida para ajudar pessoas e Empresas no combate à violência contra meninas e mulheres.

Neste documento, abordaremos um tema de suma importância para a nossa sociedade e, conseqüentemente, para o nosso ambiente de trabalho: a violência contra mulheres e meninas.

Por Que Esta Cartilha?

A violência contra mulheres e meninas é uma realidade alarmante que transcende fronteiras, classes sociais e culturas. Ela se manifesta de diversas formas, muitas vezes silenciosas, e impacta profundamente a vida de milhões de pessoas. Em nosso país, os índices são preocupantes: **4 mulheres são assassinadas DIARIAMENTE no Brasil**, e 1 em cada 3 mulheres no mundo sofreu algum tipo de violência sexual, física ou psicológica. Estatísticas globais segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde).

Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inovador só é possível quando pautado no respeito, na dignidade e na segurança de todas as pessoas. A violência contra a mulher não é apenas um problema social; ela afeta diretamente o bem-estar de nossas colaboradoras, seu desempenho, o clima organizacional e, em última instância, a nossa capacidade de crescer e prosperar.

No Brasil a Lei 14.831/2024 torna obrigatório programas de combate ao assédio e outras violências em empresas que possuem CIPA. Enquanto a NR-1 integra essa luta como gestão de riscos psicossociais, garantindo que as empresas cuidem e seja um ambiente saudável. Juntas, essas leis estabelecem um sistema robusto para empresas agirem ativamente contra a violência, promovendo segurança e igualdade.

Esta cartilha é um convite à reflexão, ao conhecimento e à ação. É um instrumento para esclarecer, desmistificar e capacitar cada um de nós a identificar, prevenir e combater toda e qualquer forma de violência. **Porque a causa de combate à violência contra mulheres e meninas é de todos!**

O Papel de uma Empresa através de sua Liderança e Responsabilidade

Assumir um papel ativo e inegociável na promoção de um ambiente livre de violência, além do cumprimento legal; tornando um pilar cultural e dos valores da empresa. Buscando responsabilidade social e ética de:

Proteger

Proteger as colaboradoras e colaborar para a construção de um ambiente seguro.

Conscientizar

Conscientizar e educar a todos disseminando informações cruciais, através de distribuição de cartilhas(como essa).

Capacitar

Capacitar para que todos(as) saibam como agir e onde buscar ajuda.

Oferecer palestras de conscientização e treinamentos

Oferecer Suporte

Oferecer suporte interno e facilitar o acesso a recursos externos.

Preocupar-se em integrar setores responsáveis

Promover Igualdade

Promover a igualdade de gênero, atacando as raízes da violência. O conhecimento liberta e salva vidas.

Ao nos engajarmos nessa causa, não estamos apenas protegendo indivíduos, mas também fortalecendo nossa própria estrutura, nossa reputação e o valor que geramos para a sociedade.

Desvendando a Violência contra a Mulher: Conhecer para Combater



Para combatermos a violência, precisamos primeiro entendê-la em suas múltiplas facetas. Muitas vezes, a violência não é apenas física; ela se esconde em comportamentos sutis, palavras e omissões.

O que é Violência contra a Mulher?

A violência contra mulheres e meninas é definida como **qualquer ação ou falta de ação que cause danos pelo simples fato da vítima ser mulher**. Ela pode resultar em danos físicos, sexuais, morais, psicológicos, sociais, políticos, econômicos ou patrimoniais. É importante ressaltar que ela pode ocorrer tanto em espaços públicos quanto privados.

Tipos de Violência Previstos na Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é um marco legal que define e tipifica cinco formas principais de violência doméstica e familiar contra a mulher, mas que também se aplicam a outras relações. Vamos conhecê-las:

1	Violência Física Qualquer conduta que ofenda a integridade física ou saúde corporal da mulher. <i>Exemplos: Agressões físicas como tapas, socos, atropelamento, queimaduras e tortura.</i>
2	Violência Psicológica Condutas que causem dano emocional, diminuam a autoestima, prejudiquem e perturbem o pleno desenvolvimento ou que visem degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões. <i>Exemplos: Ameaças, intimidações, humilhações, xingamentos, controle excessivo, críticas constantes e destrutivas.</i>
3	Violência Moral Qualquer conduta que configure calúnia(atribuir um crime), difamação(atribuir fatos desonrosos) ou injúria(ofender a dignidade de alguém). Afeta a honra e a reputação da mulher. <i>Exemplos: Espalhar mentiras sobre a mulher para arruinar sua reputação, ofensas, exposição vexatória, falsas acusações ou xingamentos de baixo calão.</i>
4	Violência Patrimonial Qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos. <i>Exemplos: O companheiro que não deixa a mulher trabalhar e controla todo o dinheiro da casa, quebrar pertences da mulher ou impedir acesso a recursos.</i>
5	Violência Sexual Qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força. <i>Exemplos: O companheiro que força a mulher a fazer sexo mesmo quando ela não quer, impedir o uso de anticoncepcionais, mutilação de órgãos ou forçar aborto.</i>

Outras Formas de Violência e Assédio Relevantes



Além dos tipos definidos pela Lei Maria da Penha, a violência contra a mulher se manifesta de outras maneiras, que igualmente limitam e tolhem seus direitos, tanto na esfera privada quanto pública, e que são cruciais para entendermos no ambiente de trabalho:



Violência Vicária

A violência é direcionada a terceiros, como filhos, para atingir a mulher.



Violência Virtual

Uso da internet para perseguir, intimidar ou expor a mulher. Exemplo: Divulgar fotos íntimas sem consentimento.



Violência Simbólica

Expressões culturais que menosprezam as mulheres. Exemplo: Dizer que "mulher dirige mal".



Violência Institucional

Praticada por órgãos públicos, como fazer a vítima reviver o trauma ao repetir procedimentos desnecessários.



Violência no Trabalho

Atitudes que desmerecem a mulher no ambiente profissional, incluindo assédio moral e sexual.



Obstétrica

Abuso durante o parto, como humilhações e desconsideração das dores da mulher. Uso desnecessário de intervenções sem o consentimento da mulher.



Política

Ameaças ou difamação para dificultar sua campanha eleitoral ou mandato.

Termos Importantes no Ambiente de Trabalho

- **Manterrupting:** Homens que interrompem constantemente a fala de uma mulher.
- **Mansplaining:** Um homem que explica algo óbvio supondo que a mulher não entenderá.
- **Gaslighting:** Manipulação psicológica fazendo com que a mulher duvide de sua sanidade.
- **Bropriating:** Um homem que se apropria da ideia de uma mulher e leva o crédito.
- **Assédio Sexual:** Qualquer conduta de conotação sexual não desejada, que crie um ambiente hostil ou intimidatório.
- **Assédio Moral:** Exposição a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho.

A Interseccionalidade da Violência

A violência contra a mulher não afeta todas as mulheres da mesma forma. A interseccionalidade é um conceito fundamental que nos ajuda a entender como diferentes formas de discriminação ou opressão se sobrepõem e interagem, intensificando a vulnerabilidade e os impactos da violência.

As características de uma pessoa – como raça, classe social, identidade de gênero, orientação sexual, idade ou deficiência – não existem isoladamente. Elas se combinam e podem agravar desproporcionalmente a violência e as dificuldades enfrentadas.

Mulheres Negras e Indígenas

Enfrentam múltiplas dificuldades devido ao racismo e machismo, que agravam os impactos da violência. Há hipersexualização, baixa subnotificação de casos e enfrentamento de violência e genocídio na defesa de seus territórios e culturas.

Mulheres LBT

Sofrem machismo, racismo, lesbofobia, bifobia e transfobia. Mulheres trans são particularmente vítimas de crimes de ódio.

Mulheres em Condição Social de Pobreza

Enfrentam barreiras adicionais para acessar recursos, serviços de saúde, educação e emprego, limitando suas opções de fugir de situações abusivas.

Mulheres Migrantes e Refugiadas

Sofrem ameaças e abusos, incluindo violência sexual, tráfico humano, maus tratos e discriminação, muitas vezes com barreiras linguísticas.

Mulheres com Deficiência

Enfrentam violência de gênero agravada pelo capacitismo, sendo vistas como inadequadas aos padrões, com dificuldades de acessibilidade.

Mulheres Idosas

O etarismo as expõe a negligência, violência financeira e exclusão social, agravado por preconceitos sobre a aparência.

O Ciclo da Violência Compreendendo a Dinâmica Abusiva



A violência doméstica raramente é um evento isolado. Ela segue um padrão de comportamento conhecido como **"ciclo da violência"**, que é crucial para entender por que as vítimas permanecem em relacionamentos abusivos. Ele é composto por três fases que podem ocorrer em qualquer ordem e os intervalos entre as fases se tornam mais curtas e as agressões mais intensas com o tempo, podendo culminar em feminicídio.



É vital interromper este ciclo o mais rápido possível.

Fase de Tensão O agressor se mostra irritado e tenso por motivos insignificantes, com explosões de raiva. A mulher tenta acalmá-lo, evitar "provocá-lo" e, muitas vezes, nega o que está acontecendo.	Fase da Explosão A tensão acumulada explode em violência. O agressor perde o controle e comete agressões verbais, físicas, psicológicas, morais ou patrimoniais.
Fase da Reconciliação O agressor pede desculpas, se diz arrependido, diz que vai mudar	Fase da Lua de Mel O agressor é carinhoso e promete mudanças. A mulher sente alívio e esperança, o que aumenta a dependência emocional.

Sinais de Alerta de um Relacionamento Abusivo

Discutir e discordar são partes normais de qualquer relacionamento. Contudo, se um padrão de comportamento ameaçador ou controlador se instala, estamos diante de um relacionamento abusivo. A violência não é apenas física. É fundamental reconhecer os sinais. **A vítima não precisa vivenciar mais de um deles para que o seu relacionamento seja classificado como abusivo.**

Sinais de Intimidação e Controle:

- Faz sentir medo através de olhares, atitudes, gestos
- Destrói coisas da mulher; agride animais de estimação
- Coloca para baixo; faz questionar a sanidade mental
- Controla o que a mulher faz, com quem fala, aonde vai
- Usa o ciúme para justificar as atitudes
- Desmente; nega o abuso e não leva preocupações a sério
- Ameaça deixar, denunciar, atentar contra a própria vida
- Impede de conseguir trabalho; controla o dinheiro
- Coerção e ameaças – agride ou promove ameaças de diversas formas
- Usa os filhos para que a mulher se sinta culpada, faz ameaças

Perguntas para Reflexão:

- Você tem medo de expressar sua opinião ou sentimentos? Sente que precisa pisar em ovos o tempo todo?
- Seu parceiro faz comentários depreciativos sobre você?
- Seu parceiro tenta controlar todos os detalhes do seu relacionamento?
- Você se afastou ou perdeu o contato com seus amigos ou familiares?
- Seu parceiro quebra coisas quando está com raiva?
- Você tem medo do temperamento do seu parceiro?
- Seu parceiro já abusou fisicamente de você?
- Você se sente seguida ou perseguida?

Se a resposta for "sim" a qualquer uma dessas perguntas, a situação é séria e merece atenção imediata.



Por Que as Mulheres Demoram a Romper o Ciclo?

É comum a pergunta "por que ela não vai embora?". É fundamental quebrar o tabu e o julgamento que recai sobre as vítimas. Mulheres permanecem em relacionamentos abusivos por diversas razões complexas, e não porque "gostam de apanhar" ou são "mulheres de malandro" – **esses são conceitos equivocados que precisamos desconstruir.**



Apego Emocional

O agressor manipula com arrependimento e promessas de mudança.



Ameaças

Medo de mais violência, de perder os filhos ou de ser assassinada.



Dependência Financeira

Muitas mulheres dependem economicamente do agressor.



Medo dos Filhos

Temor de que os filhos as culpem ou rejeitem.



Vergonha

Dificuldade em admitir a violência e medo de serem criticadas.



Desconfiança na Justiça

Falta de fé nas autoridades e no sistema legal.



Dependência Emocional

Medo do abandono, perda de identidade, dependência.



Esperança de Mudança

Acreditam nas promessas do agressor.



Sentimento Solitário

Sensação de não ter apoio externo.

Compreender essas razões é o primeiro passo para oferecer apoio genuíno e sem julgamentos.

O Impacto da Violência: Ninguém Está Imune

A violência contra a mulher tem um custo humano e social imenso. Mas, além do sofrimento individual, ela reverbera em toda a sociedade e, de forma direta, no ambiente corporativo.

Impactos na Vida da Vítima

Uma mulher em situação de violência enfrenta consequências devastadoras:

- Lesões, depressão, ansiedade, TEPT, insônia
- Dificuldade de concentração, queda na performance
- Absenteísmo, perda de oportunidades
- Isolamento social e vulnerabilidade

Impactos no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho não é uma bolha isolada da sociedade:

- Queda de produtividade e aumento de absenteísmo
- Clima organizacional deteriorado
- Riscos legais e sanções para a empresa
- Perda de talentos e dificuldade na retenção
- Dano à imagem e reputação

Política de Tolerância Zero e Prevenção

As empresas devem adotar uma postura de **tolerância zero** contra qualquer forma de violência e assédio, com compromisso irrestrito que reflita em suas políticas e ações permanentes de combate.

O Compromisso Inegociável da Liderança

A alta direção deve estar firmemente engajada na promoção de um ambiente seguro e respeitoso. Este compromisso não é apenas verbal; ele se traduz em investimentos em programas de conscientização, treinamento e suporte, e na garantia de que todas as denúncias serão tratadas com a seriedade e confidencialidade que merecem. A liderança dá o tom e é um espelho para toda a organização.

Código de Conduta e Ética

Ter um Código de Conduta e Ética dentro da empresa reflete os valores fundamentais e estabelece as expectativas de comportamento para todas as pessoas colaboradoras, independentemente do nível hierárquico. Ele deve proibir expressamente todas as formas de assédio, discriminação e violência, seja ela física, psicológica, moral, patrimonial ou sexual, dentro e fora do ambiente de trabalho, quando há impacto sobre a vida profissional ou a reputação da empresa.

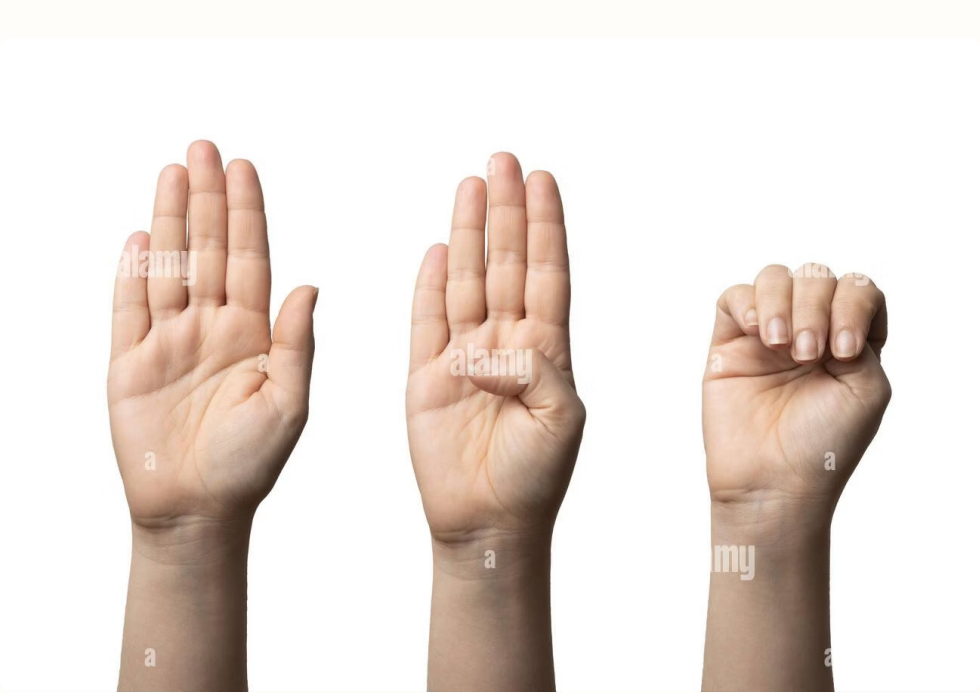
Prevenção Ativa: Campanhas, Treinamentos e Cultura de Respeito

A prevenção é a principal ferramenta. Deve-se trabalhar ativamente para:

01	02	03
Campanhas Internas de Sensibilização Regularmente, promova campanhas de comunicação contínuas e estratégicas que abordem a violência contra a mulher em suas diversas formas. O objetivo é ir além da informação, construindo uma cultura organizacional de respeito, empatia e proatividade. Desmistificação de Mitos: Desconstruir preconceitos comuns ("briga de casal", "provocação", "exagero"), reforçando que a culpa é sempre do agressor. Tipos de Violência: Ilustrar claramente a violência física, psicológica, moral, sexual e patrimonial, com exemplos práticos e impactantes do ambiente de trabalho e da vida pessoal. Legislação Aplicável: Divulgar de forma acessível a Lei Maria da Penha, as Leis 14.831/2024 e Lei 14.457/2022, explicando como protegem e empoderam as vítimas. Homens como Aliados: Engajar homens na causa, ressaltando seu papel fundamental na prevenção, identificação e combate à violência. Canais e Formatos: Utilize diferentes mídias – murais, e-mails, intranet, vídeos curtos, posts em redes sociais internas – para garantir o alcance e a retenção da mensagem.	Treinamentos e Workshops Para todas as pessoas colaboradoras: treinamentos periódicos para identificar os diferentes tipos de violência, compreender o ciclo do abuso, reconhecer os sinais de alerta e como oferecer apoio. Para lideranças e RH: capacitação específica para desenvolver a escuta ativa, o acolhimento, o manejo de situações delicadas e a aplicação do protocolo de ação. - Sugestão para os colaboradores: Conteúdo: Foco em identificar os sinais e diferentes tipos de violência (inclusive assédio no trabalho), compreender o ciclo do abuso e seus impactos. Habilidades: Orientar sobre como oferecer apoio inicial, escuta qualificada e encaminhamento adequado, sem julgamento, garantindo a privacidade da vítima. Canais de Apoio: Reforçar os canais internos (RH, CIPA, Ouvidoria) e externos (Disque 180, delegacias especializadas, centros de acolhimento) para denúncia e busca de ajuda. Para Lideranças e RH: Conteúdo Avançado: Aprofundar em legislação, protocolos de denúncia e investigação, gestão de crises e suporte psicológico e jurídico. Habilidades Cruciais: Desenvolver escuta ativa, acolhimento empático, manejo de situações delicadas (incluindo o agressor), e aplicação rigorosa do protocolo de ação e das sanções cabíveis, conforme o código de conduta da empresa e a legislação. Responsabilidade Legal: Conscientizar sobre as implicações legais para a empresa e para os gestores em casos de omissão.	Promoção da Igualdade de Gênero Fomentar uma cultura onde a igualdade de gênero não seja apenas um ideal, mas uma prática diária, combatendo estereótipos e valorizando a diversidade. A violência contra a mulher não será erradicada sem a construção de um ambiente de igualdade. Fomente uma cultura onde a igualdade de gênero não seja apenas um ideal, mas uma prática diária, combatendo estereótipos, preconceitos e discriminações. Práticas Essenciais: Equidade Salarial e de Oportunidades: Garantir salários justos e oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional equitativas para homens e mulheres. Inclusão e Representatividade: Promover a presença de mulheres em cargos de liderança e em áreas tradicionalmente masculinas, valorizando suas contribuições e perspectivas. Combate a Estereótipos: Desenvolver ações que desafiem estereótipos de gênero em comunicações internas, promoções e descrições de cargo, incentivando a diversidade de habilidades e interesses. Apoio à Parentalidade: Implementar políticas de apoio à parentalidade que beneficiem homens e mulheres, como licenças estendidas e flexibilidade de horários, promovendo a divisão equitativa das responsabilidades familiares. Diálogo Aberto: Criar fóruns e grupos de discussão que permitam a livre expressão sobre questões de gênero, inclusão e respeito, fortalecendo a voz das mulheres na organização

O Gesto "Signal for Help": Um Sinal Discreto para Salvar Vidas

O movimento "Signal for Help" (Sinal de Ajuda) da Canadian Women's Foundation é um gesto discreto, reconhecido em mais de 40 países, que pode ser usado por mulheres em situação de violência doméstica para pedir ajuda silenciosamente, especialmente útil em videochamadas ou em público.



Como Fazer:

Com uma das mãos, você fecha o polegar sobre a palma e depois fecha os outros quatro dedos sobre o polegar, formando um punho. É como fazer o número 4 com os dedos, mas o polegar fica "preso" pelos outros dedos.

Como Reagir se Você Vir:

- Estabeleça Contato de Forma Segura: Pergunte "Sim ou Não, você precisa de ajuda?" de uma maneira discreta.
- Ofereça Suporte: Escute, acredite na vítima e ajude-a a encontrar recursos ou serviços de apoio.
- Em Emergências: Ligue para a polícia (190) ou serviços de emergência locais.



Este gesto é uma ferramenta valiosa que pode ser aprendida e praticada por todos(as) os(as) colaboradores(as).



Como Agir em Cada Situação?

Saber identificar a violência é crucial, mas saber como agir é igualmente importante. O apoio pode fazer toda a diferença na vida de uma pessoa em situação de violência. É importante que as empresas disponibilizem também **canais de denúncia** seja para que **a mulher realize a denúncia de assédio ou violências sofridos dentro da empresa ou mesmo para que tenha suporte se estiver sofrendo violência em seu lar.**

Para Colaboradoras e Colaboradores: Como Ajudar Uma Vítima?

Se você desconfia ou sabe que uma colega está sofrendo violência, sua atitude pode ser um ponto de virada. Lembre-se do ditado: **"em briga de marido e mulher, META-SE A COLHER, sim!"**, precisamos desconstruir o entendimento sociocultural de que "ela gosta de apanhar" ou que "deveria dar um jeito e se separar".



Acolha com Empatia e Sem Julgamentos

O primeiro passo é ouvir. Acredite na palavra da vítima, sem questionar ou minimizar sua dor. Evite frases como "você tem certeza?", "mas por que você não vai embora?", "por que você aguenta isso?".



Ofereça um Espaço Seguro

Permita que a pessoa se sinta à vontade para falar, garantindo que a conversa seja confidencial. Em muitos casos é difícil para a mulher compartilhar a violência sofrida, por vergonha, medo, dependência financeira ou por estar em ciclos de dependência emocional.



Incentive a Busca por Ajuda Profissional

Oriente sobre os canais de denúncia e apoio especializados (internos e externos).

Encaminhe para o setor de RH ou rede de apoio, psicólogas, advogadas, delegacias especializadas.



Seja um Aliado

Mostre que ela não está sozinha. Ofereça apoio prático, como acompanhá-la a um local seguro ou ajudar a buscar informações, sempre respeitando seus limites e decisões.



O Que NÃO Fazer:

- Nunca culpe a vítima pela violência sofrida.
- Não minimize a situação ou diga que "não é tão grave assim".
- Não a force a tomar decisões precipitadas.
- Não confronte o agressor por conta própria, pois isso pode aumentar o risco para a vítima.

Para Lideranças e RH: O Nosso Protocolo de Atendimento

Lideranças e o time de RH têm um papel estratégico no acolhimento e suporte. Nosso protocolo de atendimento visa garantir um processo seguro, respeitoso e eficaz:



Escuta Qualificada e Sigilo

Receba a denúncia ou o relato com sensibilidade, garantindo o máximo sigilo e privacidade.



Avaliação de Risco

Identificar o nível de risco que a colaboradora pode estar correndo para acionar medidas protetivas e de segurança adequadas.



Protocolo de Acolhimento

Oferecer acesso a serviços de apoio psicológico, assistência social e, se necessário, auxílio legal. Avaliar a necessidade de flexibilização de horários, licenças remuneradas, mudança de função ou local de trabalho.



Proteção no Ambiente de Trabalho

Garantir que a vítima se sinta segura no ambiente da empresa, tomando as medidas necessárias para evitar contato com o agressor.



Orientação e Acompanhamento

Informar de forma clara sobre os canais internos e externos de denúncia e fazer o acompanhamento necessário, garantindo que o suporte continue.

Plano de Segurança Pessoal para a Vítima

Para mulheres que estão em situação de violência, a elaboração de um plano de segurança é uma medida preventiva crucial. A empresa pode apoiar no acesso a informações e recursos para a criação deste plano:

Passos Essenciais:

1. Reconheça a Situação: Entender e aceitar que se está em uma situação abusiva é o primeiro passo.
2. Fale com Alguém de Confiança: Compartilhe a situação com amigos, familiares ou colegas de trabalho de confiança.
3. Documente a Violência: Mantenha um registro detalhado de ocorrências, com datas, horários, descrições dos incidentes, fotos de lesões e atestados médicos.
4. Elabore um Plano de Fuga: Pense em uma rota de fuga segura e um plano de contingência para emergências.

Kit de Emergência:

- Documentos de identificação (original ou cópia)
- Carteira de motorista, passaportes, certidões
- Ordem de restrição ou proteção
- Documentos de seguro
- Dinheiro e cartões de crédito
- Lista com números de telefones importantes
- Medicamentos de uso contínuo
- Conjunto extra de chaves
- Roupas e objetos sentimentais
- Telefone com chip que o agressor desconheça



Convenção de Haia: Se você tem filhos e considera fugir para outro país, é crucial estar ciente da Convenção de Haia de 1980, que regula casos de sequestro internacional de crianças. Buscar orientação jurídica especializada é fundamental para evitar complicações.

Canais de Denúncia e Rede de Apoio

Você Não Está Sozinha(o)!



É fundamental que todas as pessoas, vítimas ou testemunhas, saibam onde e como buscar ajuda. **Denunciar é o primeiro passo para quebrar o ciclo da violência e salvar vidas.**

Canais Internos de Denúncia: Confidencialidade e Suporte

A empresa deve disponibilizar canais internos seguros e confidenciais para denúncias e relatos de situações de violência, assédio ou qualquer comportamento inadequado.

Garanta que todas as denúncias serão tratadas com a máxima seriedade, confidencialidade e sem risco de retaliação. O compromisso deve ser em proteger quem denuncia e investigar rigorosamente.

Canais Externos de Denúncia Oficiais:

Existem diversas instituições preparadas para acolher, orientar e investigar casos de violência. Não hesite em procurar:

Ligue 180

Central de Atendimento à Mulher. Disque 180 para denunciar violência doméstica. Serviço gratuito que oferece acolhimento, informações e encaminhamento. Pode ser feito de forma anônima.

Ligue 190

Polícia Militar. Se você está sofrendo violência ou se ouvir gritos e sinais de briga/violência atual. Para emergências e situações de risco iminente.

Delegacia Especializada

DEAM/DDM são especializadas no atendimento a mulheres vítimas de violência. Local adequado para registrar boletins de ocorrência e solicitar medidas protetivas.

Disque 100

Direitos Humanos. Para denúncias de violações de direitos humanos, incluindo violência contra crianças e adolescentes. Pode ser feito de forma anônima.

Ministério Público

Pode receber denúncias e iniciar ações judiciais para proteger vítimas.

Juizados de Violência Doméstica

Lhe dará as informações necessárias e o que precisa para realizar o pedido da medida protetiva.

Defensoria Pública

Oferece assistência jurídica gratuita para mulheres que não podem pagar um advogado.

Você também pode fazer o registro de violência de forma virtual, acessando a delegacia online da sua região, sendo que todos esses canais permitem denúncias anônimas.

Serviços de Apoio Especializado: Onde Encontrar Ajuda Profissional

Além dos canais de denúncia, há uma rede de apoio que oferece suporte especializado:

- **Centros de Referência de Atendimento à Mulher:** Oferecem atendimento psicossocial, jurídico e social.
- **Casas Abrigo:** Locais seguros e sigilosos para mulheres e seus filhos em situação de risco de morte.
- **Organizações Não Governamentais (ONGs) e Movimentos Sociais:** Muitas oferecem acolhimento, orientação e grupos de apoio.
- **Advogados(as) Especializados(as):** Para representação legal e orientação sobre direitos.

Legislação Essencial - Direitos e Proteção

O Brasil possui um arcabouço legal robusto para a proteção das mulheres, resultado de anos de luta. Conhecer essas leis é fundamental para garantir o cumprimento dos direitos e a punição dos agressores.

Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) - Instrumento de Defesa

A Lei Maria da Penha é a principal legislação brasileira no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Ela estabelece diversos direitos e medidas que visam garantir a segurança e proteção das vítimas, com penalidades para o não cumprimento das determinações, incluindo prisão do agressor.

Medidas Protetivas de Urgência São mecanismos legais que visam proteger a integridade ou a vida de uma mulher em situação de risco. A mulher NÃO precisa estar acompanhada de um advogado para pedir uma medida protetiva de urgência. Que obrigam o agressor: Restrição do porte de armas; proibição de aproximação; afastamento do lar; proibição de frequentar certos lugares. Que se dirigem às mulheres: Encaminhamento a programas de proteção; recondução à moradia de origem; proteção dos filhos; retirada de pertences pessoais com acompanhamento policial.	Prazos Legais A polícia tem 48 horas para encaminhar o pedido de medida protetiva ao juiz, que também tem 48 horas para decidir. Para além dos pedidos realizados através das delegacias, é possível ingressar através de uma ou um advogado com procuração contituída e requer a apreciação do pedido de maneira judicial. 
--	--

Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/2015)

Esta lei é crucial por tornar o assassinato de mulheres (feminicídio) um crime hediondo, aumentando a pena quando ocorre em contextos de violência doméstica ou familiar, ou pelo simples fato de a vítima ser mulher. É um reconhecimento legal da dimensão de gênero nos crimes contra a vida das mulheres.

Outras Leis Pertinentes: Um Escudo Legal Abrangente

- **Lei nº 13.931/2019:** Obriga profissionais da saúde a informar casos de violência doméstica às autoridades policiais.
- **Lei nº 14.132/2021:** Criminaliza a perseguição (stalking) que ameaça a integridade física ou psicológica.
- **Lei nº 14.188/2021:** Tipifica o crime de violência psicológica.
- **Lei nº 14.245/2021 (Lei Mariana Ferrer):** Protege a dignidade das vítimas de violência sexual durante julgamentos.
- **Lei Henry Borel (Lei nº 14.344/2022):** Direcionada à prevenção e enfrentamento da violência doméstica contra crianças e adolescentes.
- **Lei nº 14.541/2023:** Dispõe sobre a criação e funcionamento ininterrupto de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher.
- **Lei nº 14.542/2023:** Assegura atendimento prioritário para mulheres em situação de violência doméstica nos postos do Sine.
- **Lei nº 14.550/2023:** Confere proteção imediata para mulheres que denunciam violência doméstica.
- **Lei nº 14.899/2024:** Estabelece a elaboração e implementação de planos de metas para o enfrentamento integrado da violência doméstica.

Conclusão: Juntos, Somos a Mudança

Chegamos ao fim desta cartilha, mas o nosso compromisso está apenas começando.

Acreditamos que o respeito à dignidade humana é a base para qualquer sucesso sustentável. A luta contra a violência contra a mulher é um reflexo direto dos nossos valores de integridade, empatia e inovação.

A empresa deverá monitorar regularmente a eficácia de suas políticas e programas através de métricas de acompanhamento, pesquisas de clima organizacional e revisão periódica. A construção de um ambiente verdadeiramente seguro e respeitoso é uma responsabilidade coletiva.

Importante: Este material tem caráter informativo e visa promover a conscientização e debate sobre a violência contra mulheres e meninas. Não deve ser considerado como um aconselhamento jurídico e/ou psicológico individualizado, mas como um ponto de referência preliminar às informações, leis e organizações relacionadas. Em caso de necessidade, procure sempre o apoio de profissionais especializados.

© 2026 Moraes Advocacia e Consultoria em parceria com SEMEAR XYZ.

Todos os direitos reservados. Este material pode ser **distribuído livremente**, desde que mantida a sua integridade e que a fonte seja devidamente citada. A reprodução ou alteração do conteúdo, no todo ou em parte, sem autorização prévia é proibida.



www.semearxyz.org



www.moraesadvocacia.xyz