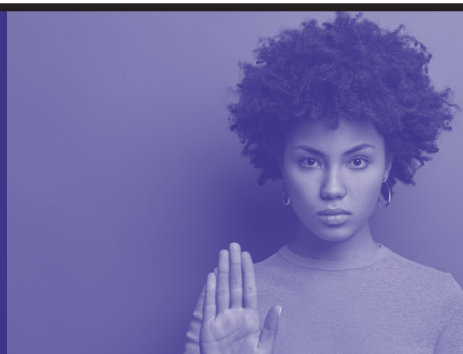


COMBATE À VIOLÊNCIA
CONTRA AS MULHERES

**EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS
EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**



NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O movimento sindical desempenha papel fundamental nas relações de trabalho, atuando como agente de transformação social. Um dos temas que vêm ganhando relevância nos últimos anos no debate público é o combate à violência contra a mulher.

Nas relações de trabalho, essa violência pode aparecer de diferentes formas, como assédio, intimidação, discriminação e até violência física. Além de incluir cláusulas que combatem a violência contra as mulheres no local de trabalho, as entidades sindicais têm tratado também da violência doméstica que as trabalhadoras sofrem em ambiente privado. São iniciativas que não apenas protegem, mas fortalecem a autonomia das mulheres, contribuindo para ambientes laborais mais inclusivos e humanizados.

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Neste caderno são apresentados 20 exemplos de boas práticas negociadas em acordos e convenções registrados no Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em várias regiões do país em 2025. São garantias que consideram as necessidades de ações preventivas e ativas para proteção das mulheres vítimas de violência.

Cláusulas que levam em conta essa situação foram pactuadas em 5,4% das negociações em 2025. O tema mais tratado foi o assédio sexual, com cláusulas em que as partes se comprometem a combater o problema, realizar campanhas de conscientização e apurar denúncias.

A violência doméstica é o segundo tema mais negociado. As cláusulas asseguram principalmente a licença para as trabalhadoras vítimas, garantia de estabilidade no emprego e suporte através do fornecimento de serviço médico, apoio psicológico ou de assistência social.



CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NOS AMBIENTES DE TRABALHO E DOMÉSTICO

Como forma de propiciar um ambiente laboral sadio e que possibilite a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, as empresas procurarão estabelecer campanhas periódicas de sensibilização sobre temas relacionados à violência, incluindo a violência doméstica, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

Parágrafo primeiro - Para as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA”), recomenda-se também que incluam temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, inclusive a doméstica, nas atividades da CIPA.

Parágrafo segundo - As empresas procurarão fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, bem como buscarão estabelecer mecanismos que garantam o anonimato da pessoa denunciante.

Parágrafo terceiro - Caso a violência doméstica resulte na necessidade de cuidados médicos da Empregada ou outros encaminhamentos que necessitem de ausência ao trabalho, a Empresa abonará os respectivos dias/período de afastamento mediante a apresentação do respectivo atestado médico/boletim de ocorrência.

Indústria química e farmacêutica - São Paulo
Registro no MTE: SP008135/2025

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

IMPLEMENTAÇÃO DE CÓDIGO DE CONDUTA E PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E CONSTRANGIMENTO

Em conformidade com a Lei nº 14.786/2023, conhecida como “Não é Não”, que estabelece medidas de proteção às mulheres contra violência e constrangimento em espaços públicos e privados, as partes signatárias comprometem-se a implementar um Código de Conduta voltado à prevenção e combate a quaisquer formas de assédio, discriminação e violência de gênero no ambiente de trabalho.

O referido Código de Conduta deverá prever diretrizes claras para coibir condutas inadequadas, assegurar a integridade das trabalhadoras e estabelecer procedimentos eficazes para a apuração de denúncias e aplicação de medidas disciplinares cabíveis. A adesão e cumprimento das normas nele previstas serão de observância obrigatória por todos os integrantes da categoria abrangida por esta norma coletiva.

Manequins, Modelos e Recepcionistas de Eventos - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS003017/2025*

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Os cursos de formação e aperfeiçoamento de vigilantes farão incluir em seus currículos de cursos de formação de vigilantes palestra a respeito da discriminação e violência contra as mulheres, com o objetivo de eliminar a prática de tais atos e alertar para os riscos e conseqüências civis e criminais decorrentes desses crimes.

Segurança e vigilância - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS003058/2025

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

ASSÉDIO MORAL, COMBATE AO RACISMO E VIOLENCIA CONTRA A MULHER

A empresa se compromete a promover aos seus empregados, ao menos 01 (uma) vez por ano, ações de orientações (em parceria com o Sindicato Laboral,) no Combate ao Assédio Moral e Sexual, Violência Contra as Mulheres, Racismo e qualquer outra forma de discriminação, na perspectiva da educação para conviver com as diferenças e na busca constante por ambiente de trabalho saudável, seguro e amistoso para todos.

Parágrafo Único: Favorecer a criação de Plano de Ação Divulgação, na prevenção e o combate a todo tipo de violência e discriminação, integrado numa estratégia de interlocução, com os Sindicato (...).

Indústria do vestuário - Minas Gerais
Registro no MTE: MG000812/2025*

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As entidades sindicais convenentes da convenção coletiva reafirmam seus propósitos de combate ao assédio moral, assédio sexual e violência, conforme Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 e disposições das Convenções nº 111 e nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como combate ao racismo. Dessa forma as partes se comprometem, paritariamente e de forma negociada, a combater qualquer tipo de assédio moral, sexual ou racismo dentro do local de trabalho, apurando denúncias e focando na prevenção efetiva dos conflitos.

Enfermeiros - Bahia
Registro no MTE: BA000645/2025

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa reconhece a gravidade da violência doméstica e compromete-se a oferecer suporte integral as empregadas que sejam vítimas de violência doméstica, garantindo um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e livre de qualquer forma de retaliação ou discriminação.

Parágrafo primeiro: A empregada vítima de violência doméstica deverá procurar apoio da Equipe de Assistência Social da empresa para reportar o caso, garantindo que a situação seja tratada com seriedade e confidencialidade. A Equipe de Assistência Social manterá a área de Recursos Humanos informada e esta realizará o reporte ao gestor responsável pela empregada, assegurando o suporte necessário durante todo o processo.

Parágrafo segundo: A empresa concederá licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis para as empregadas que sejam vítimas de violência doméstica, sem prejuízo do emprego e do salário, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação, mediante a apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente ou do processo judicial de violência doméstica em curso.

Parágrafo terceiro: Caso a empregada não deseje a divulgação dos documentos previstos nesta cláusula, deverá procurar o serviço de assistência social, para que seja elaborado relatório circunstancial e conclusivo do ocorrido, e sendo o parecer favorável o relatório será encaminhado a área de recursos humanos para processamento da licença-remunerada e sendo o parecer negativo será dado o retorno a empregada.

Parágrafo quarto: A empresa, desde que haja a devida solicitação formal da empregada vítima de violência doméstica, dará preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da empresa dentro do território nacional, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica. O sigilo sobre as condições da movimentação será mantido. Esta transferência não trará benefícios de ajuda de custo, despesas com mudanças e moradia ao local de transferência.

Parágrafo quinto: A empresa se compromete a oferecer apoio psicológico à vítima de violência doméstica, por meio de parcerias com profissionais especializados ou instituições de apoio.

Parágrafo sexto: Todas as informações relacionadas aos casos de violência doméstica serão tratadas com total confidencialidade, garantindo a privacidade e segurança da empregada.

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Parágrafo sétimo: A empresa promoverá campanhas de conscientização e treinamentos periódicos para todos os empregados e gestores, com o objetivo de sensibilizar sobre a importância do combate à violência doméstica, reconhecimento de sinais de violência e as formas de oferecer apoio adequado às vítimas.

Parágrafo oitavo: Esta licença substitui a prevista no artigo 9º, item II, §2º, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), pois a licença remunerada oferecida pela empresa é mais vantajosa, visando proporcionar um suporte mais abrangente e eficaz as empregadas vítimas de violência doméstica.

Parágrafo nono: A empresa estende os benefícios desta cláusula também ao público LGBTQIA+, garantindo que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual e/ou afetiva ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e suporte em situações de violência doméstica.

Transportes - Paraná
Registro no MTE: PR003032/2025*

DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

A empresa juntamente ao Sindicato profissional, se compromete a promover e divulgar palestras, oficinas, obras, disponibilizar mural e quadro de avisos à entidade sindical, em local visível aos seus funcionários e datas previamente agendadas com a Entidade Sindical e dar destaque às seguintes campanhas:

- De prevenção e combate ao assédio sexual, moral e discriminação no local de trabalho;
- Proteção do direito das mulheres e combate a violência contra a mulher;
- Prevenção do câncer de mama e próstata;

Parágrafo único - O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa já existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

Refeições coletivas - São Paulo
Registro no MTE: SP007056/2025*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

LEI MARIA DA PENHA

As empresas se comprometem a divulgar internamente campanhas e informativos sobre a Lei no. 11.340/06, ajudando no processo de conscientização visando coibir a violência contra a mulher.

Indústria química - Bahia
Registro no MTE: BA000890/2025

VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Fica garantido o direito de se ausentar do trabalho por 18 (dezoito) dias corridos, a contar da data da ocorrência a empregada vítima de violência doméstica. Para fazer uso deste direito a vítima deve apresentar documento comprobatório como comunicação aos órgãos de segurança pública ou exames e apresentá-lo(s) à Assistente Social da empresa no prazo de até 72 horas.

Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares - São Paulo
Registro no MTE: SP012218/2025

MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTIS

As EMPRESAS se comprometem a implementar, mecanismos e campanhas para combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho, bem como tomarem todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores o livre exercício do direito sindical, proibindo qualquer tipo de prática antissindical, em observância às convenções 190 e 87, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, respectivamente.

Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas - Paraná
Registro no MTE: PR000164/2026

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

PROTEÇÃO À MULHER

A Empresa envidará esforços na promoção de campanhas internas de esclarecimentos sobre o combate à violência e ao assédio moral contra a mulher, objetivando tornar pública a sua relevância ética, moral e social.

Indústria de purificação e distribuição de água e em serviços de esgoto
Registro no MTE: RJ002853/2025*

SUORTE À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

O sindicato reconhece o programa interno da empresa, realizado pela área de SSO (Saúde e Segurança Ocupacional), o qual conta com equipe multidisciplinar composta por médicos, corpo de enfermagem, assistente social e psicóloga, para suporte e assistência à mulher, incluindo casos de violência doméstica e familiar.

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - Goiás
Registro no MTE: GO000548/2025

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, instituído por adesão voluntária conforme as medidas abaixo:

§ Primeiro: Do comunicado interno sobre a prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher.

As seguradoras informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher, (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pela seguradora.

§ Segundo: Por meio de canais internos e de apoio, a seguradora informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a adoção de outras medidas reputadas cabíveis.

§ Terceiro: Outras medidas, a critério da seguradora.

A seguradora, a seu critério, poderá:

a) Criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação.

b) Oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

§ Quarto: Da participação do sindicato profissional

O sindicato signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico para ser acionado por empregada que sofreu violência doméstica ou familiar.

§ Quinto: Da responsabilidade das seguradoras

A seguradora não poderá ser responsabilizada por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado os canais internos e de apoio.

Seguros privados e capitalização - São Paulo

Registro no MTE: SP005037/2025

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

As empresas realizarão, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados (as) de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à discriminação por motivo de raça, sexo, cor e gênero, violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, incluindo ainda palestras nos cursos para os representantes das CIPAs.

As empresas quando receberem denúncias através do Departamento de Recursos Humanos e/ou canal de denúncias da empresa, de assédio sexual, moral ou violência de gênero, deverão apurar e tomarem as medidas cabíveis. As empresas garantirão o direito do (a) trabalhador (a) utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

*Vidros, Cristais e Espelhos - São Paulo
Registro no MTE: SP001432/2026*

TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO

Havendo disponibilidade de vaga para o exercício de função equivalente na mesma cidade, fica assegurada a troca de posto de trabalho para a mulher vítima de comprovada violência no ambiente de trabalho, desde que a violência seja denunciada através de boletim de ocorrência policial e desde que haja pedido formal da própria empregada para a troca do posto de trabalho.

*Asseio e conservação - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS000041/2025**

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

ASSÉDIO MORAL, ATOS DISCRIMINATÓRIOS E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Conforme filosofia adotada pela EMPREGADORA e prevista em seu código de conduta, todos/as os/as EMPREGADOS/AS deverão ser tratados/as com equidade, não sendo permitido qualquer ato que possa ser caracterizado como assédio (moral e/ou sexual), discriminatório (raça, religião, orientação sexual, deficiência, dentre outros) e violência contra a mulher.

*Indústria de purificação e distribuição de água e em serviços de esgoto - Alagoas
Registro no MTE: AL000254/2025*

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

As empresas e os sindicatos convenientes deverão adotar medidas que visem combater o assédio e as diferentes formas de violência contra as mulheres nos estabelecimentos representados por essa categoria conforme Lei Municipal nº 13.246/19 e Lei Estadual nº 17.621/2023.

*Comércio hoteleiro, restaurante, bares e similares - São Paulo
Registro no MTE: SP009937/2025*

GARANTIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR:

Para os casos devidamente comprovados, através de Boletim de Ocorrência (BO), a empregada ou empregado, vítima de violência doméstica terá direito a um afastamento de até 05 (cinco) dias corridos sem prejuízo do salário.

*Parágrafo Primeiro: As empregadas e os empregados, vítimas de violência doméstica poderão solicitar, realocação para outra dependência da empresa quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência;
Parágrafo Segundo: As empresas poderão oferecer a possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a rotina das trabalhadoras e trabalhadores agredidos.*

*Lavanderias - São Paulo
Registro no MTE: SP006093/2025**

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM GARANTIAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

INCENTIVO À CONTRATAÇÃO E PROMOÇÃO DE MULHERES

As empresas comprometem-se a adotar política que incentivem a contratação de mulheres, especialmente de grupos vulneráveis (negras, com deficiência, em situação de violência, chefe de domicílio e/ou LBTQIA+), assim como políticas para a promoção de mulheres a cargos de direção e gerência, conforme disposto no art. 10, II e III da Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024

Vendedores e viajantes do comércio - Bahia
Registro no MTE: BA000103/2025*

CAMPANHA DE COMBATE AO ASSÉDIO

Visando coibir a violência contra a mulher e ajudando no processo de conscientização, as empresas se comprometem a divulgar internamente campanhas e informativos sobre a Lei nº 14.457/2022 e Portaria MTP nº 4.219/2022

Indústria do mobiliário - Bahia
Registro no MTE: BA000761/2025

Que esses exemplos de boas práticas sirvam de incentivo à negociação coletiva, entendida não apenas como direito, mas como ferramenta eficaz para a construção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável. A ampliação dos direitos trabalhistas é essencial para assegurar que o crescimento econômico venha acompanhado de melhores condições de vida para toda a sociedade.

As cláusulas aqui replicadas estão no seu formato original, podendo, eventualmente, apresentar termos que não reflitam a terminologia atual.

*Nota 1: * A cláusula foi registrada em outro(s) instrumento(s) coletivo(s) de trabalho, além da categoria aqui destacada.*

Nota 2: O Ministério do Trabalho e Emprego não realiza controle de conformidade quanto ao conteúdo das cláusulas aqui previstas.

Publicado em junho de 2026 na página

www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/boletim-boas-praticas

fonte fotografia: www.magnific.com

