Cartilha AMARELA

Prevenção e combate ao Assédio, a outras formas de Violências e ao Suicídio relacionado ao trabalho

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

EXPEDIENTE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego
Luiz Marinho

Secretário de Inspeção do Trabalho
Luiz Felipe Brandão de Mello

Elaborada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/MTE

Equipe Técnica Responsável
Camilla de Vilhena Bemergui
Dercylete Lisboa Loureiro
Hilana Carvalho Pereira
Marina Cunha Sampaio
Odete Cristina Pereira Reis

Setembro de 2025

Diagramação e Layout
Nei Alexandre de Brito Costa
Kratza Peixoto dos Santos

Agradecimentos
Fernanda Vieira Bueno
Jeane Sales Alves
Ronaldo Trindade Jesus

Atendimento: Assessoria Especial de Comunicação Social - AESCOM/MTE

ENDEREÇO
Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício Sede, Brasília - DF 70.059-900.

Alerta

Este material trata de temas como assédio, violência e suicídio relacionados ao trabalho.

- **LIGUE 188 –** Se sentir que precisa conversar com alguém, ligue gratuitamente para o CVV, o Centro de Valorização da Vida no número 188 ou acesse www.cvv.org.br : Serviço 24h que realiza apoio emocional e prevenção do suicídio para todas as pessoas que querem e precisam conversar, sob total sigilo.

- **LIGUE 180 – Central de Atendimento à Mulher**. O Ligue 180 é um serviço gratuito do Governo Federal que atende ininterruptamente os pedidos de informações sobre direitos das mulheres e registra denúncias de violência, realizando, quando necessário, o encaminhamento para os vários órgãos da rede de atendimento.

- **LIGUE 192 –** Em qualquer caso de urgência ou emergência médica, acione imediatamente o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência- SAMU.

- Procure os serviços de atendimento como o CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), Unidades Básicas de Saúde (Saúde da família, Postos e Centros de Saúde) ou outros serviços de saúde.

- **LIGUE 190 –** Em qualquer caso de urgência ou emergência, acione a Polícia Militar.

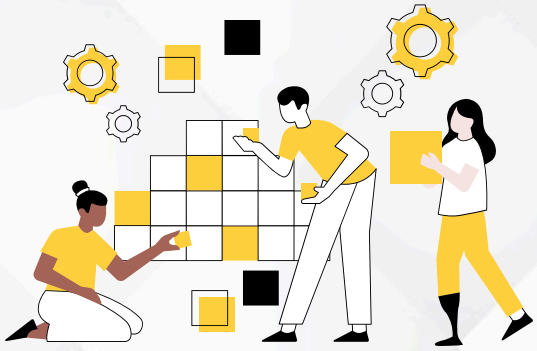
O significado do trabalho vai muito além do tempo a ele dedicado e de ser uma forma de sobrevivência. É por meio dele que as pessoas se realizam e se relacionam e, dessa forma, **o trabalho permeia todas as dimensões da vida humana.**

No entanto, o mesmo trabalho que é **fonte de prazer e de desenvolvimento humano** pode gerar **sofrimento e adoecimento**.

As transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, em especial a reestruturação produtiva e a busca incessante por aumento de produtividade, **resultaram em intensificação do trabalho**, elevado grau de competição, pressão de tempo, cultura organizacional precária e outros fatores de risco psicossociais, propiciando práticas de gestão abusivas ou perversas.

Os impactos para os/as trabalhadores/as, empresas e sociedade são significativos, **sendo preocupantes os números cada vez mais elevados de transtornos mentais** como a depressão, ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de burnout, bem como os casos de suicídio.

Quinze por cento dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental em 2019 **(OIT/OMS, 2022)**, e pesquisa da **OIT**[1] apontou que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas já sofreu violência e assédio no trabalho.



A violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir violação ou abuso dos Direitos Humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente(Convenção 190-OIT).

A Convenção 190 da OIT trata sobre violência e assédio no mundo do trabalho e encontra-se em processo de ratificação pelo Brasil.

As práticas de assédio e outras violências podem ocorrer em todos os ambientes de trabalho, sejam eles públicos ou privados[2]. A fim de contribuir com a prevenção e o combate ao assédio e a outras formas de violência, bem como com a prevenção do suicídio relacionado ao trabalho, a **Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT apresenta esta Cartilha**. Ela aborda várias formas possíveis de violências no ambiente de trabalho e oferece estratégias e opções de prevenção e combate.

[1]Pesquisa globalOIT "Experiences of violence and harassment at work: A global first survey" Disponível em https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people. Acesso em 18/08/2025.
[2]Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Sumário

Apresentação 01

O QUE SÃO VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO? 04

Violência no Trabalho 04
Assédio Moral 05
Qual é a Dinâmica do Assédio Moral? 05
Quais São os Tipos de Assédio Moral? 07
Como Reconhecer o Assédio Moral? 07
Assédio Moral Organizacional 09
Assédio Político/Eleitoral 14
Assédio Virtual ou Cyberbullying 15

ASSÉDIO SEXUAL 16

Sobre o Consentimento 19
Sobre a Revitimização 19

SUICÍDIO 23

Mitos Mais Comuns Sobre Suicídio 24
Como Ajudar a Pessoa com Risco de Suicídio 26

CONSEQUÊNCIAS DAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO NO TRABALHO 27

COMO AS ORGANIZAÇÕES PODEM PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO, OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA E O SUICÍDIO RELACIONADO AO TRABALHO? 31

QUAL É A LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL? 35

QUAIS REFERÊNCIAS FORAM UTILIZADAS NESSA CARTILHA? 40

O que são Violência e Assédio no Trabalho?

A convenção 190 da OIT define "Violência e Assédio" no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente e que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio por razão de gênero.

Violência No Trabalho

Violência no trabalho corresponde a situações em que o/a trabalhador/a é agredido/a física, psicológica ou moralmente em circunstâncias relacionadas ao trabalho, implicando risco para a sua segurança, bem-estar ou saúde. (OIT/OMS, 2002)

Resulta da interação de diversos fatores, entre os quais se destacam, além da interação trabalhador(a)-agressor(a), as condições e a organização do trabalho. Dessa forma, ao se avaliar as situações de violência no trabalho deve-se considerar o contexto organizacional e os fatores presentes de risco psicossociais relacionados ao trabalho

Ela pode se manifestar de diversas maneiras, como por meio de agressões físicas, insultos verbais, assédio moral e/ou sexual, discriminação e pode ser praticada por indivíduos externos e de dentro do próprio ambiente de trabalho.

Assédio Moral

Assédio moral é uma forma de violência psicológica caracterizada por atitudes hostis e abusivas que são capazes de causar ofensas à dignidade e à integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ser praticado por meio de gestos, palavras, atitudes e comportamentos diversos.

O assédio moral pode causar constrangimento, humilhação, sofrimento, desconforto físico e emocional e adoecimentos. Pode, ainda, minar a autoestima, impactar na vida familiar e levar a prejuízos profissionais, como queda de produtividade, afastamento do trabalho, prejuízos financeiros e exclusão da pessoa da empresa ou instituição.

O assédio moral se apresenta de maneiras diversas. Citam-se como exemplos o assédio **moral interpessoal**, o assédio **moral organizacional**, o assédio **político-eleitoral** e o **assédio sexual**.

Qual é a Dinâmica do Assédio Moral?

Para além dos aspectos individuais, o assédio moral, assim como outras violências no trabalho, é um processo complexo que envolve uma série de variáveis, em especial fatores organizacionais, os quais podem predispor, propiciar, incentivar, ou mesmo coibir essa prática.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL, ESTILO DE GESTÃO E FORMA DE LIDERANÇA PODEM SERVIR COMO FATORES PROPICIADORES E FOMENTAR SITUAÇÕES CARACTERÍSTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

Cultura Organizacional

Cultura organizacional é o conjunto de normas e regras formais e informais, explícitas e implícitas, que as pessoas seguem ou estão acostumadas a seguir no ambiente de trabalho. Ela modela os pensamentos e informa aos membros de uma empresa como devem se comportar.

O ASSÉDIO EXISTE EM CULTURAS ORGANIZACIONAIS QUE O PERMITEM OU MESMO O VALORIZAM E QUANDO OS ASSEDIADORES SABEM QUE NÃO SERÃO RESPONSABILIZADOS DEVIDO À FALTA DE POLÍTICAS DE COIBIÇÃO, PREVENÇÃO E PUNIÇÃO

Portanto, a cultura organizacional desempenha papel crucial na ocorrência ou não do assédio moral, do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Organização do Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais

Organização do trabalho é a forma como as tarefas e atividades são estruturadas, distribuídas e coordenadas dentro do ambiente de trabalho. Ela envolve a definição de funções, responsabilidades, hierarquias, processos, sistemas de comunicação e outros elementos que direcionam a realização das atividades laborais.

FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INADEQUADAS PODEM SER DETERMINANTES PARA GERAR O ADOECIMENTO DO(A) TRABALHADOR(A)

Fatores de risco psicossociais surgem da interação entre o indivíduo e as condições e a organização do trabalho, e possuem potencial para causar danos físicos, mentais ou sociais.

Decorrem de deficiências ou falhas verificadas na concepção, organização e gestão do trabalho ou de determinadas características do trabalho. Como exemplo, pressão temporal intensa, baixo controle sobre o trabalho combinado com altas demandas, excesso de exigências, trabalho monótono ou repetitivo etc.

DESSA FORMA, O FOCO DA ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL DEVE SER NA ANÁLISE DOS ELEMENTOS DO TRABALHO QUE PODEM FAVORECER OU PERMITIR TAIS PRÁTICAS.

Quais são os Tipos de Assédio Moral?

Os tipos de assédio moral, quanto ao direcionamento dos atos hostis são:

Assédio Vertical Descendente	**Assédio Vertical Ascendente**
Exercido por superior hierárquico sobre subordinado.	Praticado por subordinado sobre o superior. Ex. situações em que o grupo não aceita a nova chefia
Assédio Horizontal	**Assédio Moral Misto**
Entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Instigado por competição exagerada entre colegas, ou quando a equipe é intolerante/discriminatória com o(a) colega	Acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais sigam o mesmo comportamento

Como reconhecer o Assédio Moral?

O assédio moral ocorre de várias maneiras, podendo envolver comportamentos sutis, violências físicas e/ou ameaça de violências.

Práticas que configuram Assédio Moral
Retirar a autonomia ou privar o acesso aos instrumentos de trabalho
Sonegar informações importantes para a realização do trabalho ou induzir ao erro
Contestar de forma desrespeitosa as decisões e criticar de maneira exagerada
Sobrecarregar propositalmente com mais tarefas em comparação aos colegas
Atribuir tarefas inferiores ou diferentes das responsabilidades usuais, ou até mesmo tarefas impossíveis de serem executadas
Controlar o tempo de uso dos banheiros
Pressionar para que o trabalhador(a) não exerça seus direitos trabalhistas, como férias, folgas e licenças
Dificultar ou impedir promoções
Interromper ou ignorar a presença da vítima
Isolar no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou recusando qualquer forma de comunicação
Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros), alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física
Criticar ou zombar da vida pessoal, origem, nacionalidade, preferências e/ou convicções como religiosas ou políticas
Impor as suas preferências e/ou convicções religiosas, políticas ou de outra natureza
Espalhar boatos
Desmerecer ou desacreditar o(a) trabalhador(a), seja estando só ou perante superiores, colegas ou subordinados
Invadir a vida privada por meio de ligações, mensagens ou outros meios de comunicação
Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas

Isolar o(a) trabalhador(a) de eventos sociais e atividades junto aos demais colegas
Agredir fisicamente, mesmo que de forma leve, como empurrões ou fechar a porta na cara
Falar de forma agressiva e aos gritos

Baseado em Hirigoyen, 2017

ATENÇÃO! NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Pequenos conflitos, tensões habituais e divergências de ideias não são necessariamente formas de abuso ou humilhação

- Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa, atribuição de tarefas aos subordinados, críticas construtivas e avaliações explícitas e não vexatórias sobre o trabalho

- Falta de recursos, infraestrutura inadequada, espaço insuficiente e situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis não são, por si só, assédio moral, a menos que sejam direcionadas especificamente a um único trabalhador(a) ou grupo com o propósito de atingi-los(as) ou desmerecê-los(as).

Assédio Moral Organizacional

O assédio moral organizacional se apresenta como um processo de hostilidades estruturado mediante políticas organizacionais ou gerenciais utilizadas com os objetivos de aumentar a produtividade, reduzir custos, excluir determinados grupos de trabalhadores/as, reforçar o controle, entre outros. Os alvos podem ser a maioria ou toda a equipe de trabalho ou um grupo específico escolhido pela empresa, como gestantes, trabalhadores/as doentes ou outros que a empresa deseja excluir.

Nesse caso, a violência é disseminada e afeta diretamente a maioria ou todo o grupo de trabalho. É importante ressaltar que essa forma de violência é expressa por meio de políticas e práticas organizacionais institucionalizadas.

O assédio moral organizacional tem como principais formas de expressão as estratégias abusivas de gestão: gestão por injúria, gestão por estresse e gestão por medo (Soboll, 2008).

Gestão por Injúria é a utilização de práticas abusivas e persistentes que oprimem os trabalhadores/as, ofendendo sua dignidade pessoal, honra e imagem. Exemplo: exposições que depreciam as pessoas, seja pelo conteúdo divulgado ou pela forma como são tratadas, tanto em público quanto em particular.

Gestão por estresse tem como objetivo melhorar o desempenho e a eficiência no trabalho, mas pode ter consequências desastrosas para a saúde dos trabalhadores/as devido à pressão excessiva. Cobranças constantes, supervisão exagerada, comparações de desempenho, metas muito exigentes, e-mails de comparação de resultados e prazos inadequados para realização das tarefas são situações comuns quando essa estratégia de gestão predomina.

Gestão por medo utiliza ameaças implícitas ou explícitas como estímulo principal para obter a adesão dos trabalhadores/as aos objetivos da empresa. Exemplo: ameaças de demissão ou aplicação de penalizações por não cumprimento de metas.

Quem são as pessoas mais afetadas pelo Assédio Moral?

Os ambientes laborais refletem as relações existentes na sociedade, a qual, muitas vezes, se encontra contaminada por uma cultura que propicia a ocorrência de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência. Não obstante, as organizações são responsáveis pela manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, logo, é sua responsabilidade assegurar a não ocorrência de práticas discriminatórias e de assédio.

ATENÇÃO! Grande parte das práticas de assédio decorrem de situações de discriminação.

DISCRIMINAÇÃO É TODA DISTINÇÃO, EXCLUSÃO OU PREFERÊNCIA FUNDADA NA RAÇA, COR, SEXO, RELIGIÃO, OPINIÃO POLÍTICA, ASCENDÊNCIA NACIONAL, ORIGEM SOCIAL OU OUTROS CRITÉRIOS DE DISCRIMINAÇÃO, QUE TENHA POR EFEITO DESTRUIR OU ALTERAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADE OU DE TRATAMENTO EM MATÉRIA DE EMPREGO OU PROFISSÃO. (CONVENÇÃO 111 DA OIT)

Os ambientes laborais refletem as relações existentes na sociedade, a qual, muitas vezes, se encontra contaminada por uma cultura que propicia a ocorrência de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência. Não obstante, as organizações são responsáveis pela manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, logo, é sua responsabilidade assegurar a não ocorrência de práticas discriminatórias e de assédio.

Os principais alvos do Assédio Moral são:

Mulheres

Pessoas Negras

Pessoas com Deficiência

Pessoas com Idade Avançada

Pessoas de Outra Região do País, Nacionalidade ou Culturas

População LGBTQIAPN+

Doentes ou Acidentados[3]

INTERSECCIONALIDADE:INTERAÇÃO ENTRE DOIS OU MAIS MARCADORES SOCIAIS DE DIFERENÇA COMO, RAÇA, GÊNERO, ETNIA, ORIGEM, CLASSE SOCIAL, CAPACIDADE FÍSICA, ENTRE OUTROS, OS QUAIS SE RELACIONAM ENTRE SI E SE SOBREPÕEM, TORNANDO DETERMINADOS GRUPOS MAIS SUSCETÍVEIS A ATOS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS VIOLÊNCIAS.

Práticas que configuram Assédio Moral Contra Mulheres

- Desconsiderar a opinião ou subestimar o conhecimento da mulher
- Afirmar ou insinuar incompetência da pessoa pelo fato de ser mulher
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas
- Machismo: crença na superioridade dos homens em relação às mulheres expressa por meio de atitudes, opiniões e pensamentos que afetam todas as dimensões da vida das mulheres, inclusive o trabalho. Causa opressão por meio de condutas discriminatórias cotidianas, muitas vezes despercebidas por estarem culturalmente enraizadas.
- Subestimar o conhecimento da mulher e querer explicar tudo, como se ela não tivesse capacidade de entender sozinha ou não tivesse conhecimento sobre aquilo. (Mansplaining: junção das palavras em inglês “man” (homem) e “explain” (explicar).
- Interromper constantemente e de forma desnecessária uma mulher durante uma conversa ou mesmo durante uma apresentação de trabalho. (Manterrupting: junção das palavras em inglês “man” (homem) e “interrupting” (interrupção).
- Apropriar-se de ideias, estudos, pesquisas, que uma mulher produziu, levando todo o crédito em seu lugar. (Bropriating: junção das palavras em inglês “brother” (irmão) e “apropriating” (apropriação)

[3]ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO : PERGUNTAS E RESPOSTAS– (https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf);), acesso em 18/08/2025.

- Manipular psicologicamente uma mulher, fazendo-a questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade, levando-a a não acreditar em si mesma. O manipulador, frequentemente, utiliza frases como "Você está louca", "você está exagerando". (Gaslighting: a expressão faz referência à peça teatral 'Gas Light', de 1938, depois transformada em filme, na qual o marido manipula o ambiente, de forma a convencer a esposa de que ela seria louca).

Práticas que configuram Assédio Moral Contra Outros Grupos Vulnerabilizados

- **Racismo:** Discriminação baseada na raça ou etnia da pessoa. Está associado ao julgamento de que uma raça é superior à outra. Expressões injuriosas como "trabalho de preto" ou sutis, "negão", "neguinha", "lista negra" denotam a discriminação racial. No Brasil, racismo é crime previsto na Lei 7.716/1989.

- **Capacitismo:** Discriminação baseada na condição de pessoa com deficiência. Exemplos de capacitismo são verificados quando há suposição de falta de competência da pessoa com deficiência ou na ausência de acessibilidade nos locais e de adaptações razoáveis. Utilizar a deficiência ou expressões injuriosas como tratamento é assédio: "o cego", "a surda", "aleijado", "doente mental" etc.

- **LGBTfobia:** Discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero diferente do padrão heteronormativo ou cisgênero. No Brasil, o STF[4] reconheceu que ofensas injuriosas às pessoas LGBTQIAPN+ são equiparadas ao crime de injúria racial previsto na Lei 7.716/1989.

- **Etarismo:** Termo que denota estereótipos, preconceitos e discriminações baseadas na idade. "Ele(a) não entende dessas coisas pois está velho(a)." "Ele(a) deveria se aposentar." "Não adianta ensinar, nessa idade eles(as) não aprendem mais."

- **Gordofobia e outros tipos de discriminação por estética:** Discriminação direcionada às pessoas gordas e baseadas na aparência corporal de outra pessoa. "A gorda é preguiçosa para o trabalho", "Ele é muito feio para atender o público, vai assustar os clientes".

- **Xenofobia:**Discriminação em razão de origem, discriminação direcionada a pessoas em razão de sua origem nacional, étnica ou cultural estrangeira

Assédio Político/Eleitoral

Assédio político/eleitoral é a prática de condutas hostis ou abusivas com motivação política, associadas a um partido político, candidato ou pleito eleitoral específico.

Pode ser praticado pelo empregador, representantes ou colegas de trabalho, por meio de pressão, coação, constrangimento, discriminação, prejudicando oportunidades profissionais.

Os objetivos podem ser influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política, de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, ou constranger ou humilhar pessoas devido ao seu posicionamento ou escolha política, violando a liberdade de expressão e criando um ambiente hostil.

LIBERDADE DE EXPRESSÃO É UM DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA HUMANA E ENGLOBA A LIBERDADE DE PENSAMENTO, DE OPINIÃO E DE COMUNICAÇÃO.

ATENÇÃO! Coação eleitoral, compra de votos e embaraço sobre o exercício do voto são crimes (Código Eleitoral - Lei nº 4.737/1965)

[4]Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 29

Práticas que configuram Assédio Político/Eleitoral

- Promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral
- Ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho
- Constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associado a determinada candidatura
- Falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato ou partido diferente do defendido pelo/a empregador/a ou por colegas
- Outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado partido político, candidato ou pleito eleitoral

Assédio Virtual ou CyberBullying

Consiste em comentários pejorativos e constrangedores, ameaças, divulgação de rumores, boatos, dados e informações pessoais, divulgados por meio de e-mails, mídias sociais e plataformas de mensagens (aplicativos como Instagram, WhatsApp, Facebook, Twitter), videoconferência, sistemas operacionais internos da empregadora ou qualquer meio de comunicação digital.

O objetivo é ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir pessoa ou grupo de pessoas.

A CONVENÇÃO 190 DA OIT SE APLICA À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO QUE OCORREM DURANTE O TRABALHO, EM CONEXÃO COM OU COMO RESULTADO DO TRABALHO, INCLUSIVE O QUE OCORRE NO ÂMBITO DAS "COMUNICAÇÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO, INCLUINDO AS REALIZADAS POR MEIO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO"

Cyberbulliyng: assédio moral praticado por meio eletrônico

Cyberharassment: assédio sexual praticado por meio eletrônico

Assédio Sexual

O assédio sexual é uma conduta de natureza sexual indesejada, desagradável ou impertinente direcionada a uma pessoa, que causa constrangimento, viola a liberdade sexual e atinge a dignidade da vítima. Essa forma de assédio pode se manifestar por meio de contato físico, palavras, gestos ou outros meios.

A doutrina considera duas formas do assédio sexual:

- **Por intimidação -** caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho

- **Por chantagem -** consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

Atenção! A posição de superior hierárquico, requisito para a configuração do crime de assédio sexual previsto no Código Penal (216-A[5]), não é necessária para a configuração do ilícito trabalhista. O assédio sexual no trabalho pode ocorrer entre um superior e subordinado, entre colegas ou de um subordinado sobre seu superior.

O **assédio sexual** não é resultado do comportamento, conduta ou vestimenta da vítima. Ele decorre exclusivamente da conduta e do comportamento do agressor, colocando em risco a segurança, a saúde e o emprego da vítima, além de violar outros direitos fundamentais, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra e a igualdade de tratamento.

Ressalte-se ainda o crime de importunação sexual (art. 215-A, do Código Penal), que corresponde à prática de ato libidinoso contra alguém e sem o seu consentimento, com a finalidade de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro[6]

[5] Art. 216-A. 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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.
[6] Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Práticas que configuram Assédio Sexual
Insinuações explícitas ou veladas
Comentários sexistas sobre a aparência física, perguntas indiscretas sobre a vida privada
Conversas indesejáveis sobre sexo
Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
Frases ofensivas de duplo sentido
Promessas de tratamento diferenciado
Chantagem para permanência ou promoção no emprego
Ameaças de represálias, veladas ou explícitas, como a de perder o emprego
Perturbação, ofensa, elogios atrevidos
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
Contato físico não desejado - tocar, apalpar, passar a mão, se esfregar, segurar o braço, forçar beijo, impedir a saída
Solicitação de favores sexuais
Convites insistentes, propostas indesejadas de caráter sexual, verbalmente ou por outro meio (e-mail, mensagens)
Fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa
Observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais
Exibição de material pornográfico

ATENÇÃO - NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:
Elogios sem conteúdo sexual ou flertes correspondidos, no entanto, tais condutas podem ser consideradas inadequadas no ambiente de trabalho.

Sobre o Consentimento

Consentimento não é a ausência de "não" ou o silêncio, pois pode ocorrer de a vítima do assédio sexual não expressar sua rejeição de maneira explícita ou tácita devido à vergonha ou medo, ou ainda por não reconhecer aquela situação como anormal, tendo em vista a normalização de comportamentos machistas e sexistas em nossa cultura.

CONSENTIMENTO DEVE SER DADO DE MANEIRA CLARA, CONSCIENTE E VOLUNTÁRIA E PODE SER REVOGADO A QUALQUER MOMENTO

O consentimento **não pode ser obtido** quando a pessoa está **incapaz de concordar** com a atividade, seja devido ao uso de substâncias como por exemplo **álcool ou drogas**, seja por estar **inconsciente** ou por ter sido coagida por meio do **abuso de uma relação de confiança, poder ou autoridad**e.

Sobre a Revitimização

Ao buscar ajuda ou denunciar, é comum que as vítimas sejam submetidas a procedimentos que as obrigam a reviver repetidamente a violência sofrida, ou até mesmo sejam expostas a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados. Isso é chamado de **revitimização**.

Segundo a OIT[7] (ILO, 2022), apenas metade das vítimas de assédio ou outras violências no trabalho revelam suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio. Os principais fatores que as impedem de falar são: vergonha, culpa, falta de confiança nas instituições e a normalização de comportamentos inaceitáveis.

Exemplos de Condutas de Revitimização:

- Atendimento Negligente
- Descrédito na palavra da vítima
- Descaso com seu sofrimento físico e/ou mental
- Desrespeito à sua privacidade
- Constrangimento e a responsabilização da vítima pela violência sofrida

O LEI MARIANA FERRER (14.245/2021)
Tem o objetivo de coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas na persecução penal dos crimes sexuais. O caso de Mariana Ferrer teve ampla repercussão no país devido à forma abusiva como foi conduzido durante o processo judicial. Isso trouxe à tona discussões sobre violência contra a mulher, revitimização, tratamento dado às vítimas e testemunhas durante o processo penal, além da importância da proteção e garantia dos direitos das vítimas em casos de violência sexual.

Quais são as Orientações para as Vítimas de Assédio?

O assédio geralmente ocorre quando a vítima está sozinha e por meios sutis, dificultando sua comprovação. Elementos como bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes e registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos podem ajudar a caracterizar essas situações.

[7] Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf
Acesso em 13/08/2025.

Além disso, ligações telefônicas, registros em redes sociais ou de comunicação instantânea e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos também podem ser utilizados como provas. Orienta-se a vítima a, sempre que possível, adotar as seguintes medidas:

Anotar detalhadamente todos os fatos e abordagens ocorridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, pessoas que testemunharam o fato, conteúdo da conversa e o que mais julgar necessário)
Manifestar, sempre que possível, sua insatisfação com a conduta do assediador
Juntar provas (documentos, gravações, testemunhas, laudos médicos etc.)
Dar visibilidade ao ocorrido, procurando ajuda perante colegas de trabalho, em especial daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram assédio do mesmo agressor
Evitar conversas isoladas com o agressor, devendo sempre se valer da companhia de colegas de trabalho ou de representante sindical
Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador
Buscar orientações e realizar denúncia nos espaços de confiança da empresa, canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou outros meios idôneos disponíveis
Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres, quando for esse o caso
Denunciar ao Ministério do Trabalho e Emprego (https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/home)

Denunciar ao sindicato profissional
Relatar o fato à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) ou na ausência desta Comissão, ao representante nomeado da CIPA e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho)
Boletim de Ocorrência, caso a vítima ache necessário

É importante que a vítima tenha consciência de que seu depoimento tem valor como meio de prova.

Gravações de conversas ou de imagens são meios de prova?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor - ainda que sem o conhecimento do agressor.[8]

"As gravações podem ser consideradas lícitas especialmente quando se mostram como o único meio de comprovação do delito e envolvem direitos fundamentais mais relevantes do que a garantia de inviolabilidade da imagem do ofensor"[9].

Segundo a ministra Maria Cristina Peduzzi: "*Geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha. As provas são importantes para evitar alegações falsas e podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens e até por testemunhas do fato.*" [10]

LEMBRE-SE: A VÍTIMA NÃO É CULPADA PELO ASSÉDIO SOFRIDO. A RESPONSABILIDADE É DO AGRESSOR!

Suicídio

O suicídio é um fenômeno multidimensional para o qual não existe uma única causa ou uma única razão. Resulta de uma interação complexa entre diversos fatores (ambientais, biológicos, genéticos, psicológicos, culturais e sociais), sendo que o trabalho pode ser um deles.

O SUICÍDIO É UM GRAVE PROBLEMA DE SAÚDE PÚBLICA. A CADA ANO MAIS DE 700 MIL PESSOAS TIRAM A PRÓPRIA VIDA NO MUNDO (EM MÉDIA, UM CASO A CADA 40 SEGUNDOS). A AMÉRICA É A ÚNICA REGIÃO DO MUNDO ONDE A MORTALIDADE POR SUICÍDIO VEM AUMENTANDO DESDE O ANO 2000. NO BRASIL, OS CASOS AUMENTARAM 43% EM UMA DÉCADA (2010-2019), SENDO QUE EM 2024 FORAM MAIS DE 16 MIL CASOS: EM MÉDIA 45 PESSOAS COMETEM SUICÍDIO POR DIA (BRASIL,2024; WHO, 2021; FBSP, 2025).[11]

[8]RR - 66200-93.2000.5.09.0654, data de Julgamento: 18/11/2009, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, data de divulgação: DEJT 27/11/2009

[9]5ª Turma STJ. Disponível em: **https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/08022024-Gravacao-ambiental-clandestina-e-valida-se-direito-protegido-tem-valor-superior-a-privacidade-do-autor-do-crime.aspx#:~:text=A%20Quinta%20Turma%20decidiu%20que,penal%20por%20estupro%20de%20vulner%C3%A1vel, acesso em 13/08/2025.**
(Obs: Processo sigiloso)

[10]**https://www.tst.jus.br/en/assedio-sexual#**, acesso em 13/08/2025.

[11] Segundo o Manual MSD, comportamento suicida inclui: suicídio consumado, tentativa de suicídio e ideação suicida (pensamentos, planos e atos preparatórios relacionados ao suicídio). Disponível em **https://www.msdmanuals.com/pt-br/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/comportamento-suicida-e-automutila%C3%A7%C3%A3o/comportamento-suicida** Acesso em 31/07/2025

Características da organização do trabalho vêm sendo frequentemente associadas ao comportamento suicida.

Entre os fatores do trabalho que podem estar associados a comportamentos suicidas, citem-se: carga excessiva de trabalho, elevado grau de competição, baixo apoio ou suporte social, dificuldades na gestão de conflitos, insatisfação no trabalho, reestruturações e outras mudanças organizacionais realizadas de forma inadequada, práticas de assédio, discriminação e outras violências no trabalho etc. (Reis, 2024).

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS, ASSÉDIO MORAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO AUMENTAM O RISCO DE SUICÍDIO. PORTANTO, A ADEQUADA ABORDAGEM E GERENCIAMENTO DESSES FATORES É FUNDAMENTAL PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DO SUICÍDIO.

Mitos mais comuns sobre o Suicídio[12]

MITO	REALIDADE
Não devemos falar sobre o suicídio pois isso pode aumentar o risco.	Falar sobre o suicídio não aumenta o risco. Ao contrário, protege. Falar com alguém sobre ele pode aliviar a angústia e tensão que esses pensamentos trazem.
Pessoas que falam sobre o suicídio não farão mal a si próprias, pois querem apenas chamar a atenção.	Ao contrário do que se pensa, quando um indivíduo falar de ideação, de intenção ou de um plano suicida, deve ser levado a sério. A maioria dos suicidas fala ou dá sinais de seu desejo de se matar.

Indivíduos suicidas querem mesmo morrer ou estão decididos a matar-se.	A maioria das pessoas nesta situação experimenta sentimentos ambivalentes sobre o suicídio e ficam em dúvida se devem fazê-lo, considerando motivos para morrer e para viver. Muitas vezes já relataram ou deram pistas destes pensamentos a uma ou mais pessoas.
Os indivíduos que tentam ou cometem suicídio têm sempre algum agravo à saúde mental.	O comportamento suicida indica que a pessoa enfrenta algum sofrimento emocional ou dificuldade e não implica, necessariamente na existência de um agravo à saúde mental. Apesar de frequente, esta associação não deve ser sobrestimada. A proporção relativa destas perturbações varia de lugar para lugar e há casos em que nenhuma perturbação mental foi detectada.
É proibido que a mídia aborde o suicídio	A mídia tem obrigação social de tratar desse importante assunto de saúde pública, porém isso deve ser feito de forma adequada. Isto não aumenta o risco de uma pessoa se matar; ao contrário, é fundamental informar a população sobre o problema, onde e como buscar ajuda etc.

VOCÊ SABE A ORIGEM DO "SETEMBRO AMARELO"?

O DIA 10 DE SETEMBRO É O DIA MUNDIAL DE PREVENÇÃO AO SUICÍDIO E A CAMPANHA OCORRE DURANTE TODO O MÊS. EM SETEMBRO DE 1994, MIKE EMME, UM RAPAZ DE 17 ANOS, COMETEU SUICÍDIO NOS ESTADOS UNIDOS. NO DIA DO SEU VELÓRIO, PAIS E AMIGOS, QUE LAMENTARAM NÃO TER PERCEBIDO O QUE OCORRIA COM O RAPAZ E NÃO TEREM CONSEGUIDO AJUDÁ-LO, DISTRIBUÍRAM CARTÕES COM FITAS AMARELAS COM FRASES COMO: "SE PRECISAR, PEÇA AJUDA". O AMARELO SE REFERE AO CARRO DE MIKE, UM MUSTANG RESTAURADO E PINTADO DE AMARELO POR ELE, E SE TORNOU A COR SÍMBOLO DA LUTA DE PREVENÇÃO AO SUICÍDIO.

[12]Adaptado de OMS (Prevenção do suicídio. Um recurso para conselheiros. Genebra, 2006) e de **https://www.setembroamarelo.com/**

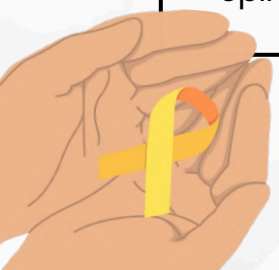
A maioria das pessoas que está pensando em suicídio comunica seus pensamentos e intenções, dando sinais e fazendo comentários sobre "querer morrer", "sentimento de não valer pra nada", e assim por diante. É preciso estar atento a falas como:

"Gostaria de sumir"
"Não aguento mais viver"
"Não tenho mais esperança"
"Eu sou um perdedor e um peso pros outros".
"Os outros vão ser mais felizes sem mim"
"Nada mais faz sentido"
"Sinto uma dor que não passa"

Como Ajudar uma Pessoa com Risco de Suicídio?[13]

A abordagem calma, aberta, de aceitação e de não-julgamento é fundamental. O objetivo é preencher uma lacuna criada pela desconfiança, desespero e perda de esperança.

Como se Comunicar	Como Não se Comunicar
Ouvir atentamente, ficar calmo	Interromper muito frequentemente
Entender os sentimentos da pessoa (empatia)	Ficar chocado ou muito emocionado
Dar mensagens não-verbais de aceitação e respeito	Dizer que você está ocupado
Expressar respeito pelas opiniões e valores da pessoa	Tratar a pessoa de maneira que a coloca numa posição de inferioridade



Conversar honestamente e com autenticidade	Fazer comentários invasivos e pouco claros
Mostrar sua preocupação, cuidado e afeição	Fazer perguntas indiscretas
Focalizar nos sentimentos da pessoa	

Nem todas as pessoas se sentem aptas a fazer esse tipo de abordagem de apoio, portanto, se identificar que alguém esteja em situação de necessidade, caso você não se sinta confiante o suficiente, encaminhe para um setor que julgue mais adequado.

Consequências das Práticas de Assédio no Trabalho

As consequências do assédio moral, sexual e outras formas de violências no trabalho afetam os envolvidos (empresa, equipes e trabalhadores/as) e a sociedade como um todo.

Possíveis Consequências para a Saúde

Depressão, angústia, estresse, sensação de incompetência

Tristeza, crises de choro, dores no corpo, mal-estar físico e mental

[13]OMS. 2000. PREVENÇÃO DO SUICÍDIO: UM MANUAL PARA PROFISSIONAIS DA SAÚDE EM ATENÇÃO PRIMÁRIA

Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, isolamento

Diminuição da capacidade de concentração e memorização

Redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades

Desenvolvimento de alergias e doenças de pele

Sensação negativa em relação ao futuro

Aumento de peso ou emagrecimento exagerado

Aumento da pressão arterial, problemas digestivos, gastrites, tremores e palpitações

Crises de Ansiedade, síndrome do pânico, transtorno de estresse pós-traumático

Esgotamento físico e emocional

Sentimento de culpa e pensamentos suicidas

Uso de álcool e drogas

Crises de identidade; transtornos psiquiátricos com traços delirantes e paranoicos

Tentativa de suicídio

Aqueles que sofrem violência no trabalho podem experimentar uma série de reações, que vão desde a perda de motivação, queda na autoestima e problemas de saúde, até a completa desilusão com o trabalho. Em casos mais graves, podem chegar a cometer suicídio.

É importante que a organização reconheça e aborde os impactos negativos dessas violências na vida dos trabalhadores/as, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O fato é que todos sofrem consequências pelas práticas de assédio moral e sexual no trabalho:

Consequências para a Sociedade

- Incapacitação precoce de profissionais
- Custos relacionados com o absenteísmo devido à doença
- Despesas de atendimento médico
- Desemprego prolongado
- Perda prematura de produtividade
- Aumento dos índices de Suicídio

Consequências na Esfera Social

- Insensibilidade em relação aos colegas; desconfiança
- Dificuldades nas relações fora do trabalho
- Conflitos nas relações familiares
- Agressividade com os outros
- Dificuldade com os amigos
- Impaciência com as pessoas em geral
- Dificuldade no desempenho das tarefas
- Despesas com tratamento de saúde e assistência jurídica

Consequências para o Agressor

- Ônus da responsabilidade civil
- Possível processo penal
- Pressão social pelo estigma de agressor
- Alterações no contrato de trabalho (mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa)
- Danos à saúde física, psíquica e social

Consequências para a Empresa

- Danos à imagem da empresa e diminuição de sua competitividade
- Menor motivação e moral mais baixa dos(as) trabalhadores(as)
- Níveis mais baixos de criatividade
- Menor comprometimento do(a) trabalhador(a) com a empresa
- Multas trabalhistas
- Prejuízos financeiros em função de indenizações trabalhistas
- Produção mais lenta
- Menor qualidade dos produtos ou do serviço

Responsabilidade do Empregador

Em razão de regra geral de responsabilidade, aquele que causar dano a uma outra pessoa deverá arcar com os prejuízos dele decorrentes, sejam eles patrimoniais, morais ou existenciais, este último caracterizado pelo prejuízo sofrido pelo(a) trabalhador(a) devido a condutas ilícitas do empregador que violam quaisquer dos direitos fundamentais da pessoa humana. Desta forma, todos os danos causados em razão de práticas assediadoras realizadas no ambiente de trabalho ou decorrentes das relações de trabalho poderão gerar o dever de indenizar a vítima.

Como as Organizações Podem Prevenir e Combater o Assédio, Outras Formas de Violência e o Suicídio Relacionado ao Trabalho?

É fundamental que todos estejam cientes do que constitui assédio moral, assédio sexual e discriminação, assim como as diversas formas como essas violências podem se manifestar no trabalho. A política adotada deve ser transparente e amplamente divulgada, devendo-se definir quais condutas são aceitáveis e quais são inaceitáveis nos ambientes de trabalho.

A forma de gestão e organização do trabalho podem propiciar práticas de assédio, de discriminação e de outras violências. As medidas de prevenção e combate dessas situações, para serem eficazes, devem ser direcionadas especialmente para a estrutura e cultura organizacional, com a adequada abordagem dos fatores de risco psicossociais.

A BASE PARA A GESTÃO DA VIOLÊNCIA RELACIONADA AO TRABALHO É A TOLERÂNCIA ZERO A TODOS OS TIPOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA E PSICOLÓGICA TANTO DENTRO COMO FORA DO LOCAL DE TRABALHO" (KOMPIER E KRISTENSEN, 2003).

MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Promover debates sobre causas e consequências da violência, assédio moral e sexual e discriminação no trabalho, e ações para combatê-las por meio de palestras, seminários e rodas de conversa, bem como treinamentos
Criar um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade
Garantir que os estilos de liderança e práticas administrativas na empresa são aplicados a todos os(as) trabalhadores(as) de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para necessidades pessoais e vulnerabilidades é levada em conta (repetido)
Garantir que os gestores tenham treinamento e capacidade necessários para administrar os conflitos no ambiente de trabalho
Construção de uma organização com metas, regras e responsabilidades objetivas e nítidas
Criar e manter uma cultura organizacional onde o assédio moral e os maus tratos aos funcionários não são tolerados
Indicar de forma clara quais as consequências das violações das normas e valores organizacionais e as sanções aplicáveis

Incentivar a efetiva participação de todos os(as) trabalhadores(as) na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho
Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais
Conscientizar e disseminar informações sobre violência, assédio moral e sexual e discriminação no trabalho
Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho
Ampliar a autonomia para a realização das tarefas pelos(as) trabalhadores(as), após fornecer informações e recursos necessários para a sua execução
Reduzir o trabalho monótono e repetitivo
Observar e avaliar o aumento do absenteísmo
Realizar avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho
Garantir que práticas administrativas e gerenciais sejam aplicadas a todos de forma igual, com tratamento justo e respeitoso
Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, não se omitindo diante de situações de assédio moral ou outros tipos de violência
Coibir comportamentos inadequados que podem conduzir à violência, assédio e discriminação no trabalho
Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias com garantia de anonimato
Não permitir piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas; não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos
Procurar resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador

Estimular comportamentos assertivos, que permitam às pessoas se expressarem sobre a forma como são tratadas
Garantir confidencialidade ao reclamante, ao suposto agressor e a qualquer testemunha
Definir como ocorrerá o gerenciamento das informações sobre casos de violência e assédio moral e sexual e discriminação

E quando já Houve a violência, o que fazer?

Criar ou ajustar as medidas existentes de combate e prevenção ao assédio e a outras violências no trabalho
Oferecer apoio psicológico e orientação aos trabalhadores/as que se julguem vítimas de violência, assédio moral e sexual e discriminação no trabalho
Criar espaços de confiança (comitês, canais de escuta) para que o trabalhador/a possa expressar suas queixas; verificar a possibilidade de colocação de urnas em espaços apropriados dentro da empresa
Formação de grupos de apoio e sensibilização que reúnam as pessoas que tenham sofrido agressões no contexto do trabalho e possam trocar experiências para reconhecer a agressão e modificar a situação instalada
Proteger os indivíduos assediados, evitando que eles sejam estigmatizados ou tenham a sua reputação manchada.
Eliminar as fontes de assédio moral para que a pessoa possa retornar às suas atividades ocupacionais
Aplicar, quando for o caso, medidas disciplinares e/ou sanções cabíveis
Avaliar os possíveis fatores que propiciaram a situação, analisando a organização do trabalho, a cultura organizacional etc. e realizar as devidas intervenções sempre que necessário

Qual é a Legislação sobre Assédio Moral e Sexual?

Convenções Da Organização Internacional Do Trabalho-OIT

Convenção 111: O Brasil é signatário dessa convenção, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, incluída a proteção contra o assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

Convenção 155: Convenção sobre Segurança e Saúde do Trabalhador - 1981 ratificada pelo Brasil em 1992, preconiza a formulação e a prática de uma política de segurança, com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho ou tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho (art. 5º)

Convenção 190: Em processo de ratificação pelo Brasil, a Convenção 190 tem por objetivo prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil [...], constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] e IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Consolidação Das Leis Do Trabalho — CLT

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
c) correr perigo manifesto de mal considerável;
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Lei nº 9.029/1995

Proíbe a prática de discriminação nas relações de trabalho, com base em critérios como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, idade, entre outros.

Lei nº 14.457/2022

Cria medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no trabalho para as empresas com obrigação de constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

Norma Regulamentadora nº1 – NR 01 (MTE):

1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

b) fixação de 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, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e

c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

1.5.3.1 A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.
1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos de que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (grifo nosso. vigência a partir de 25 de maio de 2026 - Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025)

Norma Regulamentadora nº5 – NR 05 (MTE):

5.3 Atribuições
5.3.1 A CIPA tem por atribuição:
(...)
j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.
(...)
5.7 Treinamento
(...)
5.7.2 O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:
(...)
h) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Norma Regulamentadora nº17 – NR 17 (MTE)

17.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

Lei 10.406/2002 (CÓDIGO CIVIL):

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo

Lei 8.112/1990

Art. 116. São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir
Art. 117. Ao servidor é proibido:
V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição

Decreto-lei nº 2848/1940 (CÓDIGO PENAL):

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.
Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.
Art. 122 - Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça.

Lei 13.185/2015

Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). A lei obrigada escolas, clubes, agremiações a adotarem medidas de combate e prevenção ao bullying.

Lei 14.540 /2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Decreto nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024

Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional

Portaria MGI nº 6.719, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024

(Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações).

Portaria MTE nº 817, DE 27 DE MAIO DE 2025

(Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério do Trabalho e Emprego)

Quais referências foram utilizadas nessa Cartilha?

Brasil. Ministério da Saúde. Panorama dos suicídios e lesões autoprovocadas no Brasil de 2010 a 2021. Boletim Epidemiológico. Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente. 2024; 55(4). Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/ epidemiologicos/edicoes/2024/boletim-epidemiologico-volume-55-no-04.pdf. Acesso em 19/08/2025.

Di Martino, V., Hoel, H., &Cooper, C. L. (2003). Preventing Violence and Harassment in the Workplace (Report). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Einarsen, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, vol. 5, n. 4. p. 379-401, 2000. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178998000433?via%3Dihub

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. "Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil - 3ª edição". 2021.

Hirigoyen, Marie-France. Mal-estar no trabalho - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

Brasil. Ministério da Saúde. Panorama dos suicídios e lesões autoprovocadas no Brasil de 2010 a 2021. Boletim Epidemiológico. Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente. 2024; 55(4). Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/ epidemiologicos/edicoes/2024/boletim-epidemiologico-volume-55-no-04.pdf. Acesso em 19/08/2025.

Kompier, Michiel A. J., & Kristensen, Tage S.. (2003). As intervenções em estresse organizacional. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6, 37-58. Disponível em https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25850/27582. Acesso em 29/04/2023

LLabor. Revista do Ministério Público do Trabalho. ISSN 2317-2401. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/noticias/labor_n12_web.pdf Acesso em 22/09/2023.

Mental health at work: policy brief. World Health Organization and International Labour Organization, 2022. Disponível em
Ministério do Trabalho e Emprego. Discriminação e Assédio no Trabalho: Consolidação da Legislação Aplicável. Brasília, 2023.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf Acesso em 25/09/2023.

Ministério Público do Trabalho - Procuradoria-geral do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas. 2017. Disponível em http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf

Oliveira, Roberval Passos de e Nunes, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. Saúde e Sociedade [online]. 2008, v. 17, n. 4 [Acessado em 9 junho 2022] , pp. 22-34. Disponível em:
https://www.scielo.br/j/sausoc/a/KyjfVWY9xBHnjN9QYRXvFCC/?lang=pt#

Organização Mundial da Saúde. OMS.Prevenção do suicídio: um manual para médicos clínicos gerais. Geneva: OMS; 2000. 18 p. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67165/WHO_MNH_MBD_00.1_por.pdf?sequence=7. Acesso em 19/09/2023.

Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud, Internacional de Servicios Públicos. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud [Internet]. Disponível em https://www.ilo.org/es/publications/directrices-marco-para-afrontar-la-violencia-laboral-en-el-sector-de-la . Acesso em 14/08/2025

Organización Internacional del Trabajo/Consejo Internacional de Enfermeras/ Organización Mundial de la Salud/Internacional de Servicios Públicos Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2002. Disponível em
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 14/08/2025

Reis Odete. Trabalho e Suicídio [dissertação]. Porto Alegre. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2024. 112 p.

Santos Junior, E A; Dias E C. Violência no Trabalho: uma Revisão da Literatura. Ver Bras Med Trab.2004;2(1):36-54. Acesso em 21 ago 2024. Disponivel em https://www.rbmt.org.br/details/234/pt-BR/violencia-no-trabalho--uma-revisao-da-literatura

Soboll, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf

Soboll, Lis Andréa Pereira. Intervenções em Assédio Moral e Organizacional / organizadora. – São Paulo: LTr, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada Dos Ministérios,Bloco F, 5.° andar, Edifício Sede,
Brasília-DF | 70.059-9000