

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

PERGUNTAS E RESPOSTAS

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Brasília - DF
2025

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria-Geral do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira – Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Danielle Olivares Corrêa – Coordenadora Nacional

Fernanda Barreto Naves – Vice-Coordenadora Nacional

Redação original – Grupo de Trabalho Gênero

Sandra Lia Simón | Valdirene Silva de Assis | Mauricio Correia de Mello | Lisyane Chaves Motta |

Ludmila Reis Brito Lopes | Silvana da Silva | Sofia Vilela de Moraes e Silva | Ana Lúcia Stumpf González

Redação atualizada – Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT

Danielle Olivares Corrêa (Coordenadora do GT) | Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (Vice-Coordenadora do GT) | Adriane Reis de Araujo | Daniel Carvalho Oliveira | Fernanda Barreto Naves

| Mariana Pereira Magalhães | Melícia Alves de Carvalho Mesel | Sofia Vilela de Moraes e Silva |

Valdirene Silva de Assis

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Procuradoria-Geral do Trabalho)

V795

Violência e assédio moral no trabalho : perguntas e respostas / Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho ; redação original Sandra Lia Simón ... [et al.] ; redação atualizada Danielle Olivares Corrêa ... [et al.]. – Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2025.
54 p.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral no trabalho. I. Simón, Sandra Lia II. Corrêa, Danielle Olivares. III. Brasil. Ministério Público do Trabalho. IV. Brasil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
1. O QUE É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO?	9
2. QUAIS AS MODALIDADES DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?	12
3. QUAIS AS MODALIDADES DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO QUANTO À ORIGEM OU À HIERARQUIA?	14
4. COMO O CONCEITO “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?	15
5. EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM CONFIGURAR “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL NO TRABALHO	20
6. QUEM SÃO OS SUJEITOS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?	23
7. QUAL A DIFERENÇA ENTRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO/AMBIENTAL NO TRABALHO?	25
8. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?	26
9. COMO PROVAR A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?	27
10. GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVAS LÍCITOS?	28
11. TODO CONFLITO NO TRABALHO É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?	29
12. O QUE NÃO É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?	30
13. O QUE O(A) EMPREGADOR(A) PODE FAZER PARA PREVENIR A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?	31

14. A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO MORAL PODEM SER CONSIDERADOS ATOS DISCRIMINATÓRIOS? _____	35
15. QUAIS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS PODEM CONFIGURAR VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL? _____	36
16. POR QUE MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQIAPN+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL? _____	39
17. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS TRABALHISTAS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA? _____	40
18. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR? _____	42
19. O(A) EMPREGADOR(A) PODE SER RESPONSABILIZADO(A) POR VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA? _____	44
20. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)? _____	45
21. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO? _____	48
22. PARA QUEM DENUNCIAR A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL? _____	49
23. COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO MORAL? _____	50
24. COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT? _____	51
REFERÊNCIAS _____	52

APRESENTAÇÃO

A “violência e assédio” moral interfere na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidade das pessoas que trabalham por meio de práticas abusivas no mundo do trabalho.

Gradativamente ocorrem adoecimentos e afastamentos em decorrência de doenças psíquicas ou psicológicas. A “violência e assédio” moral impacta diretamente nesses indicadores.

Existem várias dúvidas acerca do que exatamente pode configurar um comportamento ou prática ilícita, principalmente no que diz respeito às cobranças, práticas de gestão e metas estipuladas.

O objetivo desta cartilha, a partir da Convenção 190 da OIT e da recomendação 206, é jogar luz à temática, colocando de forma didática e objetiva as principais perguntas que surgem sobre a “violência e assédio” moral e contribuir, assim, para a eliminação de tais práticas abusivas.

Vários exemplos do que pode ser considerado “violência e assédio” moral foram inseridos na cartilha, bem como vários exemplos de boas práticas de gestão e de prevenção, traduzindo-se, pois, num roteiro com viés extremamente prático e de utilização no dia a dia de empresas privadas, instituições e órgãos públicos.

É necessário que seja feito um grande esforço de trabalho preventivo, consistente e permanente de conscientização sobre o tema.

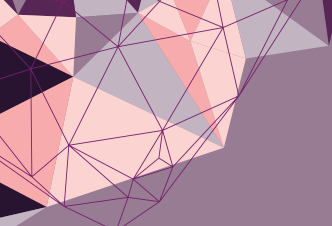
A mudança cultural para que todas e todos sejam tratados com igual consideração, profissionalismo, educação, dignidade e respeito deve ser o objetivo de toda sociedade.

A presente cartilha foi elaborada originalmente pela comissão constituída por integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero), revisada e atualizada pelo GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT, ambos da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade.

Boa leitura!

Comissão organizadora

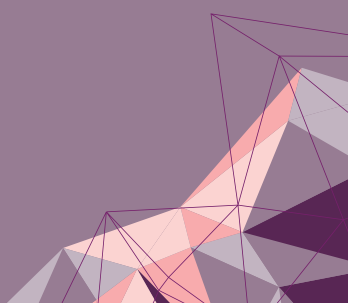
GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT



1. O QUE É “ VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL NO MUNDO DO TRABALHO?

A Convenção 190 da OIT define “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Segundo a Recomendação 206 da OIT, o termo é tratado de forma única, abrangendo ofensas físicas, psicológicas, morais, sexuais e patrimoniais.



“Violência e assédio” moral no trabalho pode ser definido como quaisquer práticas ou comportamentos abusivos, humilhantes ou constrangedores, ou sua ameaça, de ocorrência única ou repetida, manifestados de diversas formas, tais como palavras, gestos e agressões, que interferem negativamente na dignidade humana e violam os direitos fundamentais das vítimas, podendo causar prejuízo à saúde física e mental, redução da capacidade laborativa, discriminação e degradação do meio ambiente do trabalho, dentre outros.



2. QUAIS AS MODALIDADES DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL NO TRABALHO?

Interpessoal: é o praticado em relação a alvos específicos, geralmente entre dois indivíduos ou entre um indivíduo e um grupo, que visem, causem ou possam causar dano físico, psicológico, econômico ou à saúde.

Exemplos:

1. Líder que isola funcionário(a) em uma sala, sem contato com outros(as) trabalhadores(as) e sem atribuição de qualquer atividade;
2. Chefe que trata seus subordinados aos gritos e xingamentos.

Organizacional: trata-se de um conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, dirigidos indistintamente ou coletivamente às pessoas que trabalham junto a determinada organização, em razão de uma gestão abusiva, voltada à máxima produtividade ou à redução de custos.

Exemplos:

1. Exigência do pagamento de “prendas” pelas pessoas menos produtivas (realizem flexões de braço, vistam fantasias, dancem em cima de mesas, recebam um troféu depreciativo - troféu tartaruga, troféu abacaxi);
2. Exposição pública das avaliações de desempenho por meio da divulgação de “ranking”;
3. Exigência do cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis;
4. Controle do tempo de uso do banheiro;
5. Imposição de regras ou métodos de trabalho antiéticos e/ou ilegais, implícitos ou explícitos.

Ressalte-se que a simples existência de metas não necessariamente configura assédio, mas sim a estipulação de metas abusivas e difíceis de serem alcançadas, que, muitas vezes, são acompanhadas de pressão para atingimento desses resultados e imposição de penalidades vexatórias ou ameaça de dispensa.

3. QUAIS AS MODALIDADES DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL NO TRABALHO QUANTO À ORIGEM OU À HIERARQUIA?

- **Vertical descendente** – quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas.
- **Vertical ascendente** – quando praticado pelos(as) subordinados(as) contra o(a) superior hierárquico(a).
- **Horizontal** – quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia).
- **Misto** – quando ocorre a combinação de duas ou mais modalidades de assédio acima indicadas.

4. COMO O CONCEITO DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?

Apesar de não existir uma lei específica em âmbito nacional tratando sobre “violência e assédio” moral no trabalho, há um conjunto de normas, **nacionais e internacionais**, que sustenta a ilicitude da conduta.

No plano internacional, a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT versam sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, “a”, dispõe: “a expressão ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero”.

Internamente, a Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante” (inciso III) e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (inciso X).

No plano infraconstitucional, a própria CLT apresenta dispositivos que reprimem algumas das condutas que podem ser, em certas circunstâncias, caracterizadoras de “violência e assédio” moral, a exemplo da proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (arts. 468 e 469 da CLT) e das vedações previstas no seu art. 483: exigir dos(as) empregados(as) serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo (dado pelo(a) empregador(a) ou superiores hierárquicos; impingir ou submeter os(as) empregados(as) a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato de trabalho; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os(as) empregados(as) ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Lei nº 11.948/2009 impõe, em seu art. 4º, a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática de “violência e assédio” moral.

A Lei 14.457/2022 dispõe que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de **Assédio** (Cipa) deverão adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e **às demais formas de violência no âmbito do trabalho.**

Por sua vez, a Lei 14.612/2023 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994) para incluir, entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

A lei 14.811/2024 tipificou a conduta do assédio moral, inserindo no Código Penal dois crimes: bullying e cyberbullying, no artigo 146-A e seu parágrafo único, respectivamente. Tal qual o assédio sexual, os tipos penais são mais restritivos e exigem intencionalidade, sendo, no direito do trabalho, muito mais amplo.

No campo das normas regulamentadoras, o anexo II da NR-17 que versa sobre parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing estabelece em seu item 6.13 que “é vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores”.

Já a NR-5, com redação dada pela Portaria MTE 4.219/22, passou a prever que as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar uma série de medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Ademais, conforme determina a Portaria 1.419/24, vigente a partir de maio de 2025, o gerenciamento de riscos ocupacionais deverá abranger, expressamente, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (NR 1).

Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho também podem estipular, em suas cláusulas, a proibição da prática de violência e assédio moral, com o estabelecimento de multas, bem como de medidas de atenção à vítima, a exemplo de tratamento médico e psicológico custeado pela empresa.

Com base nestes e em outros dispositivos legais, a Justiça do Trabalho admite e processa demandas que versem sobre a matéria e os Auditores Fiscais do Trabalho lavram autos de infração e emitem Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, quando verificadas condutas de violência e assédio moral com reflexos na saúde do(a) trabalhador(a).

Na atuação do Ministério Público do Trabalho, igualmente, este conjunto de normas tem sido utilizado para a instauração de procedimentos investigativos e inquéritos civis, que resultam em termos de ajuste de conduta (TACs), e ajuizamento de ações civis públicas e outras medidas judiciais, voltados para a inibição dessa forma de precarização das relações humanas no trabalho.

Portanto, a ausência de legislação específica não impede a punição pela prática de violência e assédio moral.

5. EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM CONFIGURAR “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL NO TRABALHO

- Retirar a autonomia da pessoa assediada;
- Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- Sobrecarregar com novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele(a) trabalhador(a) ou não atribuir atividades, deixando-o(a) sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença da vítima;
- Passar tarefas humilhantes;
- Ameaçar com demissão constantemente;
- Criar apelidos depreciativos;
- Falar com o(a) assediado(a) aos gritos;
- Espalhar rumores sobre a vítima;
- Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, ainda que de forma indireta, ou seja, sem nominar o(a) destinatário(a), mas tornando possível a sua identificação.



- Isolar a vítima no ambiente de trabalho, para que ela não se comunique com os(as) demais colegas;
- Desqualificar ou ironizar opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas à vítima, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Determinar prazo excessivamente curto para a finalização de um trabalho;
- Vigiar constantemente os trabalhadores e trabalhadoras;
- Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que o trabalhador ou a trabalhadora permanece no banheiro;
- Exigir metas desproporcionais e muito difíceis de serem cumpridas;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da vítima;
- Exigir que o(a) assediado(a) cometa atos ilícitos, atos de corrupção ou fraude;
- Instigar a competição entre os(as) trabalhadores(as).

Piadinhas sexistas e racistas, perseguições, práticas homofóbicas e capacitistas, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão e brincadeiras inapropriadas são também exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho.

6. QUEM SÃO OS SUJEITOS DA “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL?

Podem ser sujeitos o(a) assediador(a)/agressor(a) e o(a) assediado(a)/vítima.

Tanto um superior hierárquico (chefe, gerente, diretor(a), líder) quanto um(a) subordinado(a) ou um colega de trabalho podem assumir as funções de agressor(a) ou vítima.

Entretanto, na maioria das situações, devido à própria organização do trabalho, à hierarquia estabelecida e à desigualdade inerente às relações de emprego, o(a) agressor(a) é o próprio empregador ou funcionário(a) que exerce algum cargo de liderança ou poder no estabelecimento.

O(a) assediador(a) pode ser qualquer pessoa do ambiente de trabalho, **inclusive terceiros, como clientes e fornecedores**, por exemplo. Ainda que clientes e fornecedores não estejam dentro da estrutura administrativa do empregador, eles também integram o ambiente de trabalho, razão pela qual se faz necessária a adoção de estratégia para identificar e eliminar esse tipo de situação, sendo que eventual omissão do empregador pode gerar responsabilização.

É possível, também, que uma pessoa, em razão de suas crenças religiosas, assedie uma ou mais pessoas de religião diversa. Um(a) líder de equipe pertencente à população LGBTQIAPN+ pode sofrer assédio de seus subordinados(a). Uma mulher coordenadora de departamento pode ser assediada por um homem a ela subordinado. Conclui-se, assim, que o rol de sujeitos da violência e assédio moral é amplo e varia de acordo com o caso concreto.

7. QUAL A DIFERENÇA ENTRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO/ AMBIENTAL NO TRABALHO?

Violência e assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que viola a dignidade e atenta contra a integridade física e psíquica da pessoa trabalhadora com práticas ou comportamentos que podem humilhá-la, constrangê-la, abalá-la psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.

Sendo assim, o assédio sexual ambiental diferencia-se da violência e assédio moral pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

Exemplos:

Luís, gerente da empresa, entrega o “troféu tartaruga” a Pedro, empregado que teve o menor desempenho de vendas no mês. Essa situação pode configurar assédio moral.

Marcos entrega flores toda semana para sua colega de trabalho Beatriz, com o objetivo de ter um relacionamento, mesmo após ela informar que é casada e rejeitar o presente. Essa situação pode configurar assédio sexual.

8. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e outros;
- Anotar, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos(as) colegas, principalmente daqueles(as) que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos(as) trabalhadores(as), inclusive o sindicato profissional, Ministério Público do Trabalho e DISQUE 100;

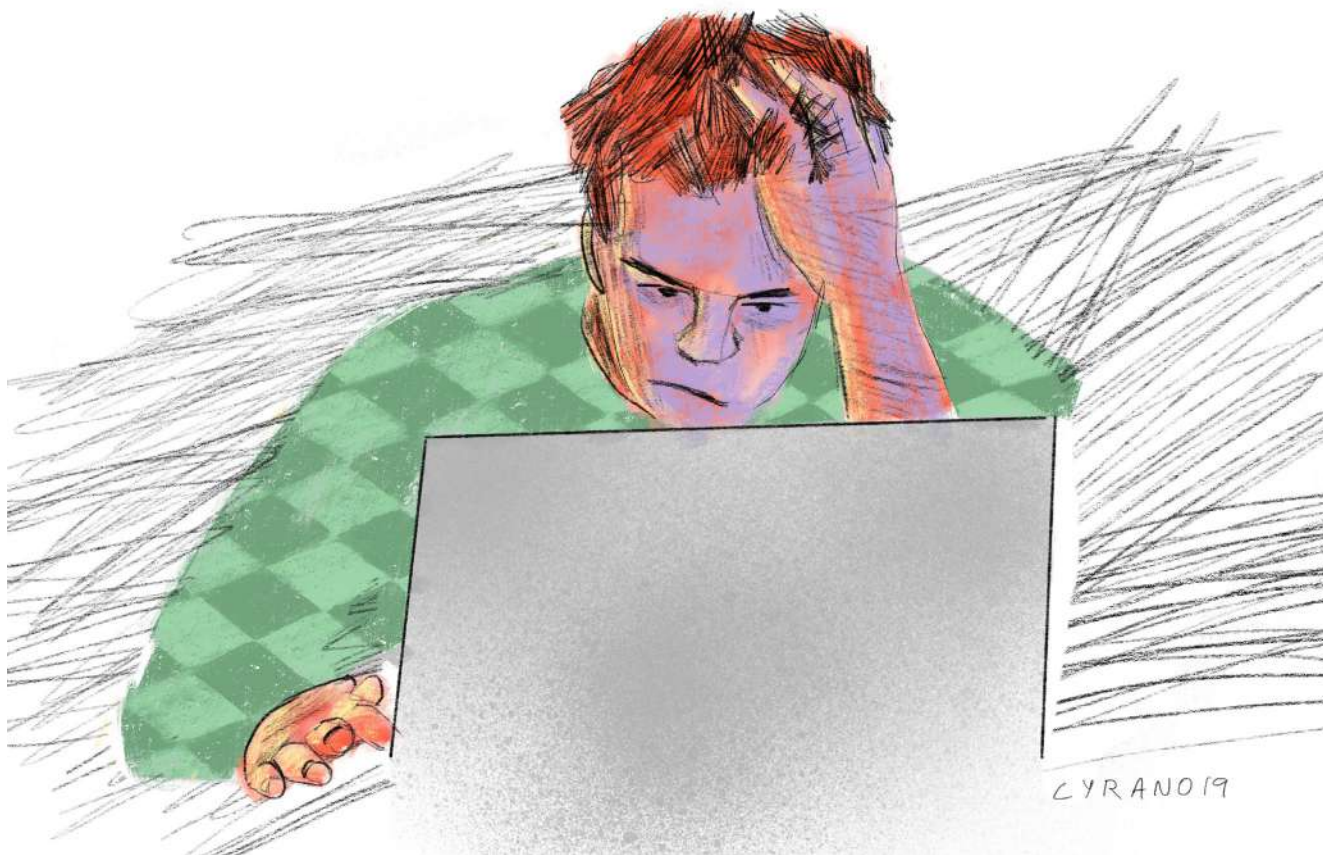
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar os canais internos da empresa, tais como ouvidoria, setor de recursos humanos, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio de familiares, amigos(as), colegas e, se necessário, assistência psicológica;
- Relatar o fato perante a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e o SEESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

9. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

A prática da violência e assédio moral pode ser provada por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, comentários e postagens em redes sociais, documentos, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

10. GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVAS LÍCITOS?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens pelas pessoas envolvidas nos fatos, ainda que sem o conhecimento do(a) agressor(a).



11. TODO CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

Os conflitos fazem parte das relações pessoais, sociais e profissionais de qualquer indivíduo. Desse modo, é possível haver divergências, disputas por cargos, debate de ideias, reivindicações, embates sobre temas no ambiente laboral sem que haja configuração de violência e assédio moral.

Contudo, é importante administrar os conflitos da empresa ou órgão público, a fim de evitar situações de perseguição, humilhação e constrangimento que configurariam a prática de assédio moral.

É imprescindível que lideranças e chefias estejam atentas a situações de conflitos e busquem solucioná-las por meio da mediação e espaços de diálogo aberto e franco com as pessoas envolvidas, almejando preservar um ambiente de trabalho livre e saudável para todos e todas.

12. O QUE NÃO É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

É necessário não banalizar o instituto da violência e assédio moral, por isso há situações que são plenamente possíveis no ambiente de trabalho e estão dentro do exercício regular dos empregadores, como, por exemplo:

- a) punir com advertências e suspensões empregados(as) que não respeitam as regras de saúde e segurança da empresa;
- b) deliberar sobre a organização da empresa, desde que não haja discriminação, como, por exemplo, investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras;
- c) averiguar a produtividade e o desempenho dos(das) trabalhadores(as) dentro de padrões de razoabilidade;
- d) realizar críticas construtivas ao trabalho do(a) empregado(a) ou colega, no intuito de melhorar a atividade laboral;
- e) estabelecer metas para os(as) empregados(as), desde que sejam razoáveis e compatíveis com as atividades desenvolvidas.

13. O QUE O(A) EMPREGADOR(A) PODE FAZER PARA PREVENIR A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do(a) empregador(a). Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- Planejar e organizar o trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos(as) trabalhadores(as);
- Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT) e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, integrações, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os(as) trabalhadores(as) a respeito da igualdade entre homens e mulheres;

A lei 14.457/2022 cria obrigações para o empregador no enfrentamento do assédio sexual e moral, enquadrado na expressão “demais formas de violência no âmbito do trabalho”, no caput do art. 23:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão 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:

I - 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;

II - 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;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - 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.

- Capacitar os(as) integrantes do SESMT, da CIPA e do setor de recursos humanos sobre a temática, bem como aqueles(as) que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- Incluir regras de conduta a respeito da violência e assédio moral nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho para prevenir a violência e assédio moral;
- Contratar empresas de consultoria externa para realizar um diagnóstico dos(as) trabalhadores(as), buscando prevenir situações de assédio;

- Zelar para que cada setor da empresa crie e implemente um plano de ação ou metodologia similar com os objetivos, metas, indicadores claros e definidos de forma que todos da equipe saibam a estratégia e possam contribuir de forma mais eficiente;
- Zelar para que todas as atribuições de cada trabalhador(a), das chefias, e das equipes estejam disciplinadas, normatizadas e claras para todos(as) os(as) integrantes da equipe, inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio;
- Orientar, especialmente as chefias, que as mensagens, e-mails ou ligações fora de horário de expediente, em fins de semana, feriados ou férias, somente devem ser utilizadas de forma absolutamente excepcional;
- Instituir, preferencialmente, avaliações horizontais e 360°, de forma que todos(as) da equipe sejam avaliados;
- Promover a capacitação e sensibilização dos(as) gestores(as) e dos(as) trabalhadores(as) para as questões que envolvem retorno de licenças (ex: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), a fim de evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho e das práticas de gestão.

14. A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?

Há uma estreita relação entre assédio moral e discriminação. Segundo a Convenção 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão, é ato discriminatório.

A discriminação pode ser a motivação do assédio. Por exemplo, uma pessoa que expõe sua orientação sexual, posição política ou uma doença grave no trabalho pode passar a sofrer perseguição, humilhação e/ou constrangimento devido à postura discriminatória do(a) agressor(a) ou dos(as) agressores(as).

Por esse motivo, mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAPN+ estão entre as principais vítimas do assédio.

15. QUAIS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS PODEM CONFIGURAR VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

São exemplos de práticas discriminatórias que podem configurar violência e assédio moral no ambiente de trabalho:

- Mulheres que exercem atividades tradicionalmente desempenhadas por homens, como, por exemplo, motoristas de caminhão, frentistas de postos de gasolina e profissionais da construção civil, podem ser alvos de comentários depreciativos em relação ao seu gênero;
- Trabalhadores(as) que retornaram de licenças (ex: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente) podem sofrer pressão psicológica ou outras condutas assediadoras com o objetivo de forçar o pedido de demissão;
- Uma mulher negra que use tranças pode ser hostilizada e submetida a constrangimentos, ou até mesmo à exigência expressa de que alise o cabelo;

- Um homem homossexual ou uma mulher lésbica podem ser vítimas de comentários indevidos e depreciativos em razão de sua orientação sexual;
- Os (as) estrangeiros (as) podem ser alvos potenciais do assédio moral. Isso piora, sensivelmente, se eles(as) estiverem em situação irregular no Brasil, sendo submetidos (as) a condições degradantes e/ou exaustivas de trabalho, com afronta à dignidade da pessoa humana;
- As pessoas com deficiência e reabilitadas, são mais vulnerabilizadas, sofrendo maior discriminação. Além disso, diante da possibilidade da presunção de discriminação ou mesmo de possível estabilidade, o que favorece a existência de um ambiente hostil com o intuito de que a própria pessoa se desligue do trabalho;
- Os(as) trabalhadores(as) contratados(as) por prazo determinado ou terceirizados(as) podem ser sujeitos ao assédio moral diante da precariedade de sua contratação e pelo fato de que essa temporariedade estimula a deteriorização da relação laboral;

- Em relação às pessoas idosas, pode ocorrer a substituição por trabalhadores(as) mais jovens, sob o argumento de que elas não se adaptam às inovações, inclusive tecnológicas;
- Pessoas transgênero podem ser proibidas de usar o crachá da empresa conforme o nome social ou podem ser impedidas de utilização do banheiro conforme a sua identidade de gênero;
- Outras potenciais vítimas de “violência assédio” moral são portadores de estabilidade provisória (membros da CIPA, dirigentes sindicais, trabalhadores(as) que recebem auxílio-doença acidentário do INSS), pessoas com doenças graves, pessoas obesas ou com sobrepeso, entre outros.



16. POR QUE MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQIAPN+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL?

Algumas pessoas estão mais sujeitas à violência e assédio moral do que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam uma das principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar.

No universo feminino temos realidades distintas, condicionadas, por exemplo, pela questão étnico-racial. Essa análise de sobreposição de fatores discriminatórios é o que se denomina perspectiva de interseccionalidade, que revela serem as mulheres negras alvos preferenciais do assédio, que também tem grave impacto na vida profissional de mulheres com deficiência, lésbicas, transgênero, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

A Convenção 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, reconhecendo essa estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAPN+, entre outros grupos historicamente discriminados, determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulnerabilizados e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (artigos 1º e 6º).

17. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS TRABALHISTAS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA?

A vítima pode buscar alterações em seu contrato, tais como mudança do local ou horário do trabalho e, por meio de ação trabalhista, até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho – justa causa praticado(a) pelo(a) empregador(a). Pode, ainda, requerer indenização por danos morais e materiais. Nesse último caso, necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, despesas com remédios ou tratamentos em razão de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta da violência e assédio moral, prejuízo em promoção ou salário.

Além disso, no rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo de violência e assédio moral, é possível pleitear a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação do art. 4º da Lei n.º 9.029/1995.

No caso do pleito de reintegração do trabalho é possível requerer ao Juízo a cessação da conduta assediadora.

A violência e assédio moral geralmente repercute na saúde física e mental do(a) trabalhador(a). Neste caso, poderá a lesão ser considerada doença do trabalho, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício em casos de afastamentos pelo INSS por tempo superior a 15 dias.

A prática de “violência e assédio” moral pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho por ofensa a várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.

18. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O(A) ASSEDIADOR(A)?

A depender das circunstâncias do fato, o(a) empregador(a), com o intuito de fazer cessar a violência e assédio moral e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador ou assediadora, como por exemplo mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa.

Além das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, existem as punições penais e civis para toda pessoa que praticar violência e assédio moral.



19. O(A) EMPREGADOR(A) PODE SER RESPONSABILIZADO(A) POR VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA?

Cabe ao(à) empregador(a) zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de violência e assédio. Portanto, a pessoa empregadora é responsável pela prática de “violência e assédio” moral no trabalho, ainda que ela não seja a agressora.

O(a) empregador(a) é sempre responsável por atos de seus(suas) prepostos(as) e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores e trabalhadoras no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

20. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)?

A violência e assédio moral pode causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novos sintomas e doenças, como, por exemplo, depressão e a Síndrome de *Burnout*.

Além disso, no ambiente de trabalho, podem ocorrer queda da produtividade e da qualidade, doenças profissionais e acidentes de trabalho, absenteísmo, rotatividade de trabalhadores(as) e aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

Marcas que a violência e assédio moral pode deixar na saúde do(a) trabalhador(a):

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas.

As enfermidades, principalmente na esfera mental, oriundas da prática da violência e assédio moral, podem ser enquadradas como doença do trabalho ou profissional, a depender do caso, conforme dispõem os arts. 19 e 20, da Lei nº 8.213/1991.

Desse modo, considerando que diversos adoecimentos, atualmente, decorrem de problemas psicológicos e/ou psiquiátricos, é imperiosa a construção de uma gestão de saúde e segurança preventiva no ambiente de trabalho, comprometida com o combate a toda forma de “violência e assédio”.

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é caracterizada por esgotamento físico e emocional, oriunda do ritmo de trabalho penoso e estressante, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços. O decreto 3.048/1999, anexo II, elenca a síndrome de *burnout* como doença relacionada ao trabalho

21. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/1990 não aborde expressamente a questão da violência e assédio moral, a conduta do(a) assediador(a) pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, que é um dos princípios da Administração Pública.

A prática de violência e assédio moral viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando a pessoa assediadora é servidora pública, ela pode ser punida tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O(a) servidor(a) pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática grave de violência e assédio moral.

Na esfera estadual, alguns Estados possuem legislação específica sobre violência e assédio moral no serviço público.

O ente estatal (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, §6º, da CF), responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio, cabe ao Estado indenizar a vítima.

22. PARA QUEM DENUNCIAR A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática de violência e assédio moral no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão”, canais de denúncia, setor de recursos humanos ou Ouvidorias;
2. Na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e no SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);
3. Nos Sindicatos ou Associações;
4. No Ministério do Trabalho e Emprego;
5. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade, inclusive via denúncia **online**;
6. Nos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador - CERESTs.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica, inclusive junto ao seu sindicato, para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

23. COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão independente que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, podendo atuar de forma judicial ou extrajudicial. De forma judicial, o MPT pode ajuizar ações no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Extrajudicialmente, o MPT também exerce importante papel na resolução de conflitos. A partir do recebimento de denúncia ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos; notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias para investigação; realizar inspeções; firmar Termo de Ajuste de Conduta - TAC, visando à regularização da situação.

Além disso, o MPT atua de forma promocional na sensibilização e conscientização sobre os direitos fundamentais, a exemplo da realização de campanhas, palestras, documentários, audiências públicas, confecção de cartilhas e materiais educativos.

Sendo assim, o MPT possui atribuição para atuar no combate a violência e assédio moral, de forma preventiva ou repressiva, buscando a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de toda forma de violência e assédio.

24. COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT?

Para formalizar sua denúncia no MPT, acesse o site **www.mpt.mp.br**, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate com detalhes os fatos, as vítimas, os agressores, as testemunhas (indique, se possível, o endereço, e-mail e telefone), bem como anexe os documentos de prova (e-mails, áudios, informativos). A denúncia poderá ser feita também por telefone, por e-mail ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que a pessoa denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. FIOCRUZ. Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, 2014.
- BRASIL. MPT/OIT. Cartilha: Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2017.
- BRASIL. MPT. Cartilha: Assédio moral e sexual na administração pública. Brasília, 2012.
- BRASIL. MPT. Cartilha: Assédio moral em estabelecimentos bancários. Brasília, 2013.
- BRASIL. MPT. Manual sobre assédio moral. Brasília, 2008.
- BRASIL. MPT. Cartilha: O ABC da violência de gênero. Brasília, 2023.
- BRASIL. MPT. Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero. Brasília, 2024.
- BRASIL. MPT. Cartilha: Violência e assédio sexual no trabalho – perguntas e respostas. Brasília, 2024.
- BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Cartilha: Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.



