

Assédio no trabalho

reconhecer e buscar ajuda



8

temas para entender
e participar com consciência

Condutas abusivas, proteção, registros e canais de orientação

ORGANIZAÇÃO

Régys Borges da Silveira

1ª EDIÇÃO · 2026

Antes de começar

Uma cobrança pode ser legítima; humilhação e violência exigem outra análise. Este volume apresenta critérios para reconhecer sinais, organizar um relato e buscar apoio sem expor a vítima. Usa a Constituição, a Lei nº 14.457/2022 e as orientações do Ministério Público do Trabalho (MPT), que atua na defesa da ordem jurídica e dos direitos sociais trabalhistas.

O que você vai encontrar

- 01 Examine a conduta, sem depender apenas do rótulo
- 02 Nem toda discordância é assédio
- 03 A posição na equipe não elimina a possibilidade de abuso
- 04 Conduta sexual indesejada exige atenção própria
- 05 Preserve registros sem se colocar em risco
- 06 Prevenção exige medidas da organização
- 07 Apoiar a pessoa não é decidir por ela
- 08 Escolha o canal conforme o pedido

Os exemplos sem indicação de um caso real são situações didáticas. As explicações resumem regras e práticas; não substituem a consulta à fonte ou orientação para um caso pessoal.

01

Examine a conduta, sem depender apenas do rótulo

Humilhação, ameaça e constrangimento precisam de contexto e registro.

Conduta	O que aconteceu?
Contexto	Onde e entre quem?
Avaliação	Quem pode examinar?

Base legal: a Constituição protege dignidade, honra e intimidade; o Código Civil prevê reparação por atos ilícitos. A cartilha do MPT de 2025 aborda violência e assédio moral em sentido amplo, incluindo práticas abusivas de ocorrência única ou repetida. Essa orientação não dispensa examinar o enquadramento jurídico de cada caso.

Não espere uma quantidade predeterminada de episódios para pedir ajuda diante de uma violência. Descreva palavras, gestos, ameaças e circunstâncias, sem concluir sozinho todos os efeitos legais. Diferencie o que presenciou, o que recebeu de outra pessoa e sua interpretação sobre a situação.

Exemplo hipotético: Após uma humilhação pública, uma trabalhadora procura orientação e relata o fato, sem esperar que ele se repita para pedir apoio.

Comece por fatos concretos e preserve a segurança.

[Acessar a fonte \[1\]: Constituição Federal — arts. 1º, III, e 5º, V e X](#) • [Acessar a fonte \[2\]: Código Civil — arts. 186 e 927](#)
• [Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 9–10](#)

02 Nem toda discordância é assédio

Cobrança legítima não autoriza humilhar ou discriminar.

Conteúdo	Qual exigência?
Forma	Como foi comunicada?
Tratamento	Houve humilhação ou discriminação?

O MPT distingue conflitos e críticas construtivas de práticas abusivas. Avaliar desempenho e estabelecer metas razoáveis pode fazer parte da organização do trabalho. Isso não torna legítimas humilhações, perseguições ou metas usadas como instrumento de constrangimento.

Como roteiro de análise, observe conteúdo, forma, condições e tratamento dispensado às pessoas. Uma orientação técnica sobre um erro difere de apelido ofensivo diante da equipe. Não use a distinção para desconsiderar um relato; ela serve para fazer perguntas melhores e buscar avaliação com os fatos disponíveis.

Exemplo hipotético: Uma chefia explica um erro e combina correção em conversa respeitosa. Em outro caso, expõe a pessoa a insultos: as condutas precisam de avaliações diferentes.

Descreva a cobrança e a maneira como foi feita.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 20–22 e 29–30](#)

03 A posição na equipe não elimina a possibilidade de abuso

A violência pode envolver chefias, colegas e outros participantes do trabalho.

Relação	Quem participa?
Ambiente	Onde ocorreu?
Organização	Qual prática está em análise?

A cartilha do MPT apresenta modalidades conforme origem e hierarquia, incluindo relações entre superiores e subordinados e entre colegas. Também aborda práticas na organização do trabalho. Não descarte um episódio apenas porque a pessoa apontada não é a chefia direta.

Registre o vínculo entre os envolvidos e o ambiente: reunião, mensagem de trabalho, atendimento ou outra situação pertinente. A forma digital não transforma insultos em algo sem consequências. Evite divulgar capturas com dados de terceiros em redes sociais; encaminhe o material ao canal responsável pela avaliação.

Exemplo hipotético: Um colega recebe mensagens humilhantes de outro integrante da equipe e busca orientação, mesmo sem existir relação de chefia entre eles.

Identifique os envolvidos e a relação com o trabalho.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 12–14 e 20–23](#)

04 Conduta sexual indesejada exige atenção própria

O sentido trabalhista da violência não se limita a um único tipo penal.

Relato	Qual conduta indesejada?
Proteção	Como reduzir a exposição?
Encaminhamento	Qual canal competente?

O MPT distingue violência e assédio moral de assédio sexual por intimidação ou ambiente ofensivo. Uma situação sexual indesejada deve ser relatada com cuidado, sem a ideia de que toda conduta recebe automaticamente o mesmo enquadramento criminal.

Base legal: o art. 23, § 1º, da Lei nº 14.457/2022 esclarece que a denúncia interna não substitui o procedimento penal correspondente, quando houver crime. Procure orientação sobre proteção e canais competentes. Não se imponha a tarefa de confrontar a pessoa ou reunir novas ocorrências para que o relato seja ouvido.

Exemplo hipotético: Uma trabalhadora registra mensagens sexuais indesejadas e procura orientação sobre proteção e encaminhamento adequado.

Relate a conduta e peça orientação sobre as medidas cabíveis.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — p. 25](#) • [Acessar a fonte \[3\]: Lei nº 14.457/2022 — art. 23, § 1º](#)

05 Preserve registros sem se colocar em risco

Um relato organizado diferencia fatos, documentos e testemunhas.

Relato	Data, local e conduta
Documento	Origem e sequência
Testemunha	Quem conhece os fatos?

O MPT orienta anotar data, local, envolvidos e conteúdo dos episódios, além de preservar mensagens e documentos. Testemunhas que conhecem os fatos também podem contribuir. Uma captura isolada pode perder contexto; guarde o material original disponível e a sequência pertinente.

Como cuidado editorial, não invada contas, não altere arquivos e não provoque confronto para conseguir prova. A licitude e o uso de uma gravação podem exigir análise específica. Procure orientação antes de divulgar conteúdo sensível. Não exponha a pessoa em grupos sob o pretexto de ajudá-la.

Exemplo hipotético: Rui organiza mensagens recebidas e anota as reuniões correspondentes, encaminhando os registros ao atendimento apropriado.

Guarde o contexto e use canais adequados.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 26–28](#)

06

Prevenção exige medidas da organização

Regras internas e canais de denúncia precisam funcionar na prática.

Prevenção	Orientação e formação
Relato	Recebimento e proteção
Apuração	Procedimento e providências

Base legal: o art. 23 da Lei nº 14.457/2022 prevê, para empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), regras de conduta, procedimentos de denúncia e apuração e capacitação ao menos a cada 12 meses. O alcance dessa obrigação específica não deve ser confundido com a existência da comissão em toda empresa.

Peça informação sobre o canal responsável, o acompanhamento e a proteção dos dados. O artigo prevê anonimato da pessoa denunciante nos procedimentos internos; isso não autoriza prometer anonimato absoluto em qualquer investigação externa. Uma política escrita sem aplicação não demonstra, por si, prevenção efetiva.

Exemplo hipotético: Uma equipe pergunta quem recebe os relatos e como a organização acompanha as providências, em vez de se limitar a um cartaz.

Confira regras, canal e acompanhamento.

[Acessar a fonte \[3\]: Lei nº 14.457/2022 — art. 23, I a IV e § 1º](#)

07 Apoiar a pessoa não é decidir por ela

Escuta, cuidado de saúde e orientação podem caminhar juntos.

Escuta	O que a pessoa deseja?
Cuidado	Qual necessidade de saúde?
Apoio	Que ajuda foi combinada?

O MPT recomenda buscar apoio e assistência quando necessário e indica canais como sindicato e serviços de saúde do trabalhador. Apoiar não significa exigir exposição pública, escolher uma medida jurídica pela pessoa ou prometer resultado imediato.

Pergunte que ajuda é desejada e ofereça uma tarefa concreta, como organizar documentos ou acompanhar um atendimento. Se houver sofrimento ou necessidade de saúde, procure a rede assistencial. O encaminhamento de uma denúncia não substitui o cuidado. Informe eventuais ameaças ao atendimento competente e evite confronto que amplie o risco.

Exemplo hipotético: Uma colega oferece companhia para buscar orientação e respeita a decisão sobre quem terá acesso ao relato.

Combine ajuda concreta e preserve a privacidade.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 26–27, 45–49](#)

08 Escolha o canal conforme o pedido

Denunciar uma prática e pedir reparação individual são caminhos diferentes.

Denúncia	Prática a apurar
Orientação	Direito individual a examinar
Acompanhamento	Protocolo e retorno

O MPT recebe denúncias e pode investigar e atuar na defesa de interesses coletivos. Sua cartilha orienta acessar o portal mpt.mp.br e selecionar a unidade do estado para relatar fatos e documentos, com possibilidade de pedir sigilo dos dados. A denúncia não equivale à contratação de advogado para uma indenização individual.

Para orientação e eventual ação individual, consulte sindicato ou atendimento jurídico habilitado. No serviço público, confira também corregedoria e ouvidoria competentes para o vínculo. Anote protocolo, resposta e próximo passo. A apuração deve respeitar as pessoas envolvidas e não parte de uma condenação presumida.

Exemplo hipotético: Lia apresenta a prática ao órgão competente e busca separadamente orientação sobre seus direitos individuais.

Defina o pedido, registre o protocolo e acompanhe a resposta.

[Acessar a fonte \[4\]: Violência e assédio moral — pp. 48–51](#)

Referências bibliográficas

Fontes em ordem alfabética. Os números identificam os links usados no texto. Os títulos originais e as datas de consulta constam de cada referência.

- [1] BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2026.
- [2] BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 out. 2026.
- [3] BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; art. 23 trata da prevenção de assédio e violência no trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 20 out. 2026.
- [4] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2025. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 out. 2026.

Sobre esta cartilha

Para conferir antes de compartilhar

1

QUEM ESTÁ ENVOLVIDO?

Identifique as pessoas, instituições e responsabilidades de cada situação. Um exemplo não descreve todos os integrantes de um grupo nem permite generalizar uma conduta.

2

QUE TIPO DE REGISTRO É ESSE?

Uma lei estabelece regras; uma pesquisa apresenta resultados e limites; uma notícia relata um acontecimento. Exemplos hipotéticos ajudam a explicar uma ideia, mas não comprovam fatos reais.

3

QUAL É A AVALIAÇÃO?

Diferencie o que a fonte documenta da explicação ou recomendação desta cartilha. Confira o contexto, a data e os limites do documento antes de tirar conclusões ou compartilhar.

Sobre a pesquisa e as interpretações

Esta cartilha é um material educativo baseado em pesquisa documental e fontes identificadas. Explicações e orientações de leitura não substituem os documentos citados nem uma análise de cada caso. O objetivo é ajudar o leitor a conferir informações e participar com consciência.

O que esta seleção permite concluir

Guia educativo de violência e assédio no mundo do trabalho. O enquadramento de uma conduta e suas consequências dependem de contexto, provas e análise competente. Não presume condenação, valor de indenização ou estabilidade automática. Vínculos públicos e privados podem ter procedimentos distintos. Fontes consultadas em 20/10/2026. Normas e serviços podem mudar. Os exemplos são fictícios.

Recorte editorial: 20 de outubro de 2026. Normas, serviços e conhecimentos podem mudar. Confira a fonte indicada antes de aplicar uma orientação.

Organização: Régys Borges da Silveira

1ª edição · Revisão editorial: 20 de outubro de 2026.

Produção com apoio de inteligência artificial (IA). Ilustrações geradas por IA, sem valor documental. Edição distribuída em formato digital; consulte as fontes pelos links do texto e das referências.

Distribuição gratuita, sem cadastro. Materiais de terceiros mantêm suas condições de uso.

[Conheça os demais volumes da coleção](#)

CONTINUE A EXPLORAR

A leitura continua

Conheça os livros de Régys Borges da Silveira e encontre sua próxima leitura.

Explore os livros →

livros.regys.com.br



Lendo no papel?

Aponte a câmera do celular para o QR code. No PDF, toque no botão ou no endereço acima.

Este convite registra apenas a cartilha de origem e uma contagem agregada de acessos, sem identificar você.