

# Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Quebre o Silêncio.  
Denuncie o Assédio.





# Expediente

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Luiz Marinho

**Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego**

Francisco Macena da Silva

**Secretaria de Inspeção do Trabalho**

Luiz Felipe Brandão de Mello

**Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária**

Gilberto de Carvalho

**Secretaria de Proteção ao Trabalhador**

Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior

**Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda**

Magno Rogério Carvalho Lavine

**Secretaria de Relações do Trabalho**

Marcos Perioto

**Elaboração, facilitação, revisão e coordenação:**

Assessoria Especial de Controle Interno – AECI/MTE

**Revisão de texto, projeto gráfico, divulgação:**

Assessoria Especial de Comunicação Social – AESCOM/MTE



# Sumário

MENSAGEM DO MINISTRO .....	4
MENSAGEM DO SECRETÁRIO-EXECUTIVO .....	5
AGRADECIMENTO .....	6
INTRODUÇÃO .....	7
ASSÉDIO MORAL .....	8
ASSÉDIO NO TELETRABALHO .....	9
ASSÉDIO MORAL COM MULHERES .....	10
ASSÉDIO MORAL CONTRA PESSOAS NEGRAS .....	11
LGBTQIAP+ .....	12
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL .....	13
ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO .....	14
ASSÉDIO SEXUAL .....	15
IMPACTOS DO ASSÉDIO .....	16
COMO OS GESTORES PODEM PREVENIR O ASSÉDIO .....	17
COMO PROCEDER EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO .....	18
QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR? .....	20
DENÚNCIA .....	21
ACOLHIMENTO .....	23
DESTAQUE IMPORTANTE .....	24
LEGISLAÇÃO .....	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28



# Mensagem do ministro

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem como atribuições a promoção do trabalho decente, o fomento à geração de emprego e renda, a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, a mediação de conflitos entre empregadores e trabalhadores, a elaboração e atualização das Normas Regulamentadoras (NRs), entre outras atividades relacionadas à proteção dos direitos trabalhistas. A instituição de uma política livre de assédio no ambiente de trabalho harmoniza-se com as demais atribuições deste Ministério, uma vez que o assédio, além de levar ao adoecimento físico e psíquico dos agentes públicos, é um mal que atinge não só a vítima, mas também os colegas, amigos, familiares, além do ambiente laboral e a produtividade.

Visando contribuir para a prevenção do Assédio Moral e Sexual dentro de nossas unidades, o MTE iniciou uma série de ações de conscientização sobre o tema. O objetivo é capacitar continuamente os dirigentes, servidores e colaboradores para evitar que situações de assédio ocorram no Ministério.

A publicação de um guia de assédio é essencial para contribuir na promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo. Este guia serve como uma ferramenta fundamental para prevenir e enfrentar comportamentos inadequados, garantindo que todos sejam tratados com dignidade e respeito, de forma a contribuir na construção de uma cultura organizacional que não tolere qualquer forma de assédio.

Boa leitura!

**Ministro Luiz Marinho**



# Mensagem do secretário-executivo

O presente guia constitui uma ferramenta essencial para promover um ambiente laboral pautado pela segurança, respeito e inclusão, em consonância com nossa missão de garantir a dignidade e os direitos de todos os trabalhadores.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem como atribuição fundamental a proteção dos direitos dos trabalhadores, tanto em sua atuação externa quanto no âmbito interno, assegurando que todos os colaboradores desempenhem suas funções em um ambiente livre de assédio e discriminação. O assédio, seja moral ou sexual, constitui prática inaceitável que compromete gravemente a dignidade e o bem-estar dos indivíduos. Essas formas de violência não afetam apenas a saúde física, mental e emocional das vítimas, mas também prejudicam a coesão e a produtividade no ambiente de trabalho. Assim, é imperativo que todos reconheçam a gravidade dessas condutas e se comprometam a combatê-las de forma ativa e contínua.

A prevenção do assédio é uma prioridade para o MTE, que atua em estrita observância à legislação vigente. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, garante a inviolabilidade da intimidade e protege contra discriminação. A Convenção nº 190 da OIT reconhece o assédio no trabalho como uma violação de direitos humanos e orienta a criação de ambientes laborais seguros. A Lei nº 8.112/1990 reforça a proibição do assédio no serviço público, a Lei nº 14.540/2023 e o Decreto nº 12.122/2024 implementam medidas específicas para a denúncia e investigação de casos de assédio.

O objetivo primordial deste guia é capacitar, de forma contínua, todos os dirigentes, servidores e colaboradores para a identificação e prevenção de casos de assédio. Encorajamos a leitura atenta deste documento e a adesão à causa da erradicação do assédio em todos os níveis. Trata-se de uma responsabilidade coletiva construir uma cultura organizacional que rejeite qualquer forma de assédio, assegurando que todos sejam tratados com dignidade e respeito.

Conto com o comprometimento de todos para promover uma cultura de respeito, dignidade e igualdade. Juntos, podemos construir ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos, nos quais cada indivíduo possa desenvolver seu potencial com segurança e dignidade.

**Secretário-Executivo Chico Macena**



# Agradecimento

Gostaria de expressar profunda gratidão a todos que contribuíram para a elaboração deste Guia. Registra-se que o empenho, a dedicação e a colaboração foram e serão fundamentais para o sucesso deste projeto.

Faço agradecimento especialmente a todas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego por sua expertise e valiosas contribuições no processo de construção do Guia, à equipe técnica da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI) envolvida na construção e coordenação deste desafio, e também destaca-se a participação do Grupo de Trabalho das Mulheres do MTE. O comprometimento e atenção aos detalhes enriqueceram significativamente o conteúdo e a qualidade do documento.

Reconhecemos também o apoio e a paciência de todos os envolvidos durante este processo. Sem a colaboração de cada um de vocês, este trabalho não teria sido possível.

Muito obrigado!

**Claudio Antonio de Almeida Py**  
**Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)**

# Introdução

O assédio moral e sexual são práticas inaceitáveis que afetam profundamente a dignidade e o bem-estar das pessoas. Essas formas de violência não só prejudicam a saúde mental e emocional das vítimas, como também minam a coesão e a produtividade em ambientes de trabalho, educacionais e outros espaços comunitários. É essencial que todos nós, como sociedade, reconheçamos a gravidade dessas ações e nos comprometamos a combatê-las de forma ativa e contínua.

Este guia foi elaborado para fornecer informações e orientações claras sobre como identificar, prevenir e denunciar casos de assédio moral e sexual. Nosso objetivo é criar uma cultura de respeito e integridade, onde cada indivíduo se sinta seguro e valorizado no ambiente de trabalho.

Estabelecer canais, fluxos e espaços seguros de acolhimento das vítimas e para o recebimento e encaminhamento de denúncias, como o MTE vem fazendo, são condutas fundamentais para interromper ciclos de abuso e violência e garantir a dignidade dos trabalhadores.

As vítimas, ao denunciarem, não protegem só a si mesmas, mas também ajudam a prevenir que outros passem pela mesma situação. Através da denúncia, é possível responsabilizar os agressores, reforçar políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e promover mudanças estruturais necessárias para um ambiente mais seguro e respeitoso.

Encorajamos todos a lerem atentamente este guia e a se tornarem aliados na luta contra o assédio. Estar vigilante quanto a possíveis situações de assédio, colaborar com as ações destinadas ao seu enfrentamento, denunciar situações vividas ou presenciadas são passos cruciais para a transformação do ambiente de trabalho. Juntos, podemos construir uma sociedade mais justa e acolhedora para todos.



# Assédio moral

Assédio moral: é a conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco a vida profissional. Não há necessidade de relação hierárquica para a sua caracterização. O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente das características pessoais ou de um determinado grupo, como, origem, idade, raça, gênero, opção sexual, peso, posicionamento político/ideológico ou religioso, entre outros.

## Características:

- Agressões verbais ou não verbais repetidas
- Isolamento e exclusão do colaborador
- Críticas constantes e injustificadas
- Tarefas excessivas ou irrelevantes
- Divulgação de boatos (rumor ou falatório) ou calúnias
- Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa
- Realizar seleção com atributos que favorecem determinadas pessoas ou grupos prejudicando a igualdade de oportunidade

## Formas Comuns de Assédio Moral:

- Gritar, insultar, fazer comentários depreciativos ou humilhantes
- Ignorar a presença da vítima, excluir de reuniões ou eventos sociais
- Criticar o trabalho de forma injusta ou desproporcional, sempre encontrando falhas
- Dar à vítima tarefas excessivas ou, ao contrário, subutilizá-la, não dando trabalho suficiente
- Espalhar rumores maliciosos sobre a vítima, prejudicando sua reputação





# Assédio no Teletrabalho

## Quais atitudes podem ser consideradas assédio moral no teletrabalho?

- Criticar a vida particular do servidor;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de WhatsApp e em outras redes sociais;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente, competia a ele executar;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais agentes públicos;
- Não respeitar a jornada de trabalho do servidor;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade;
- Manter vigilância excessiva;
- Monitorar a rotina pessoal do servidor;
- Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.





# Assédio moral com mulheres

## Quais atitudes podem ser consideradas assédio moral ao público feminino?

- Fazer insinuações de incompetência ou incapacidade e relacioná-las ao fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental pelo fato de ser mulher;
- Ridicularizar a vítima ou infantilizar, pelo fato de ser mulher;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes o devido reconhecimento; Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas ou exames;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes e distribuir tarefas inadequadas;
- Desqualificar repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunho sexista.



# Assédio moral contra pessoas negras



O assédio moral e sexual, por serem formas de violação dos direitos humanos, atingem de forma desproporcional grupos historicamente vulnerabilizados e discriminados.

A grande desigualdade social e racial no Brasil produz efeitos desastrosos na vida de um grande grupo de pessoas, entre eles o fato de se destinar, estruturalmente, trabalhos mais precarizados à população negra. Além disso, preconceitos e estereótipos também podem ser utilizados para assediar as pessoas negras e especialmente as mulheres negras, sendo necessária uma atenção especial àquilo que podem ser formas de assédio contra essa parcela da população.

## Podem ser consideradas condutas de assédio contra pessoas negras:

- Microagressões, ou seja, comentários ou atitudes sutis, que insinuam inferioridade ou estereótipos raciais
- Isolamento, exclusão de reuniões e de atividades
- Questionamentos quanto à capacidade intelectual ou para o trabalho das pessoas negras
- Aplicação de padrões mais rigorosos aos trabalhadores negros e críticas desproporcionais
- Ridicularização das pessoas em razão da sua cor, aparência ou da sua origem
- Comentários racistas, como piadas, insultos etc.

**Lembrete: Assédio moral contra pessoas negras é considerado racismo. Racismo é crime, nos termos da Lei nº 7.716/1989 (inclusive racismo no ambiente de trabalho e racismo recreativo).**





# LGBTQIAP+

O assédio moral e sexual contra pessoas LGBTQIAP+ é uma questão séria que afeta negativamente a saúde mental, o bem-estar e a segurança dessas pessoas.

## Características:

**Comentários Homofóbicos e Transfóbicos:** Insultos, piadas e observações depreciativas sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa.

**Exclusão Social:** Isolamento intencional de indivíduos LGBTQIAP+ de atividades sociais ou grupos, reforçando um sentimento de exclusão e inferioridade.

**Difamação:** Espalhar rumores ou mentiras sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém.

**Pressão Psicológica:** Críticas constantes, humilhação pública e outras formas de pressão emocional que visam desestabilizar a vítima.

A luta contra o assédio moral e sexual é parte de um esforço maior pela igualdade e pelos direitos humanos, visando criar uma sociedade onde todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, possam viver com dignidade e respeito.



# O que não é assédio moral

É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral, de forma a diferenciá-lo do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores da pasta.

Nesse sentido, atos de gestão, monitoramento e avaliação do trabalho realizado, exigências de produtividade, de respeito às normas vigentes são inerentes ao exercício das atividades de gestão e, por si só, não configuram assédio. Da mesma forma, conflitos e discussões pontuais podem não configurar assédio.

## Exigências profissionais

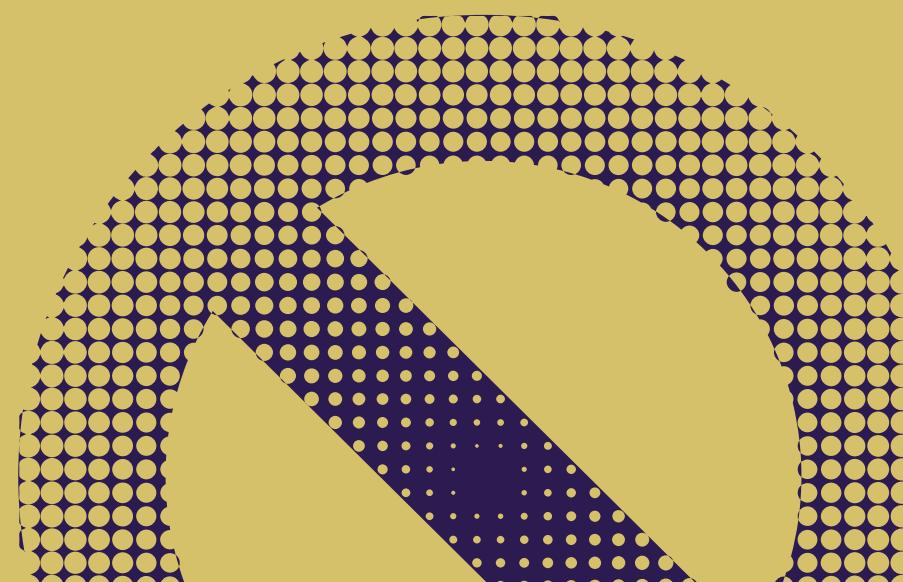
Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral, desde que sejam metas alcançáveis e levem em consideração aspectos como as condições de trabalho. Toda atividade apresenta certo grau de responsabilidade, a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre as atividades desenvolvidas pelo servidor. Por isso, eventuais diálogos respeitosos com o trabalhador, quanto à qualidade dos serviços executados, por si só, não configuram assédio moral.

## Aumento de Trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. O aumento de trabalho, diante das necessidades do órgão ou do setor, não é necessariamente uma conduta de assédio, desde que as exigências não recaiam apenas sobre um ou alguns poucos agentes públicos.

## Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos servidores.



# Assédio moral e discriminação



O **assédio moral** é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos.

A **discriminação** tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O **assédio moral** pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.



# Assédio sexual

Assédio sexual é uma conduta de conotação sexual, praticada no local ou em função do trabalho, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos, comunicação virtual ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimentos e violando sua liberdade sexual. Interfere no ambiente de trabalho ou na vida profissional da vítima, criando um clima hostil, intimidatório ou humilhante.

**A submissão da vítima ao assediante, não descaracteriza o ato de assédio.**

## Características:

- Propostas e insinuações sexuais não desejadas
- Contato físico inadequado
- Comentários ou piadas de cunho sexual
- Exposição a materiais pornográficos
- Condicionamento de vantagens profissionais a favores sexuais

## Exemplos:

- Fazer comentários explícitos sobre o corpo de alguém
- Tocar uma pessoa de maneira inadequada
- Enviar mensagens ou e-mails com conteúdo sexual





# Impactos do assédio

O assédio no ambiente de trabalho resulta em sérios impactos negativos, como a deterioração da saúde mental e física dos servidores efetivos, temporários ou ocupantes de cargo comissionado, bem como os prestadores de serviços terceirizados, voluntários e colaboradores, aumento do absenteísmo, queda na produtividade e ambiente de trabalho tóxico. Além disso, pode levar a custos legais elevados e danos à reputação do Ministério.

1

## Consequências Emocionais e Psicológicas:

- Ansiedade e Depressão:** Vítimas de assédio frequentemente sofrem de ansiedade e depressão devido ao estresse constante e ao sentimento de insegurança.
- Baixa Autoestima:** Comentários e comportamentos negativos podem levar a uma diminuição significativa da autoestima da vítima.
- Isolamento Social:** O assédio pode resultar em isolamento social, tanto no local de trabalho quanto em outros ambientes sociais, à medida que a vítima se afasta para evitar mais agressões.

2

## Prejuízos à imagem do órgão:

- Degradação das condições de trabalho, prejudicando a produtividade e a qualidade do serviço prestado;
- Aumento de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- Aumento do absenteísmo;
- Aumento da rotatividade nas lotações e nos postos de serviço.

3

## Consequências Físicas:

- Problemas de Saúde:** O estresse crônico pode resultar em problemas de saúde física, como insônia, dores de cabeça, problemas digestivos e doenças cardíacas.
- Autoagressão:** Em casos extremos, vítimas podem recorrer à automutilação ou mesmo ao suicídio devido ao sofrimento causado pelo

4

## Consequências Profissionais:

- Desempenho Reduzido:** O assédio pode prejudicar o desempenho no trabalho ou nos estudos, resultando em menor produtividade e maiores taxas de erro.
- Absenteísmo:** Vítimas de assédio podem faltar ao trabalho ou à escola com mais frequência para evitar o ambiente hostil.
- Transtornos na Carreira:** O assédio pode levar à demissão, renúncia ou mudanças forçadas de trabalho, afetando a trajetória profissional da vítima.

# Como os gestores podem prevenir o assédio

1. Divulgar informações sobre o tema, como as contidas neste guia
2. Promover um ambiente de trabalho humanizado, respeitoso, cooperativo e não violento.
3. Promover ações voltadas à qualidade de vida no trabalho.
4. Estabelecer claramente as atribuições dos membros da equipe.
5. Capacitar seus servidores continuamente sobre assédio, violências, discriminação, racismo etc. Dar condições para que eles participem de capacitações realizadas por outras áreas do MTE. Essas capacitações são importantes para que todos estejam aptos a identificar situações de assédio e discriminação e a reconhecer o fluxo de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias e relatos.
6. Realizar campanhas e palestras de sensibilização quanto aos temas relacionados ao assédio, como violência, racismo, misoginia, LGBTfobia, etarismo, diversidade, etc.
7. Acolher novos servidores e trabalhadores terceirizados de forma humanizada.
8. Se necessário, encaminhar os trabalhadores aos canais de acolhimento ou de denúncia do MTE.
9. Em casos extremos, adotar ou facilitar a adoção de medidas acautelatórias, como a alteração de lotação ou de posto de trabalho, ou deferimento de teletrabalho.



# Como proceder em caso de assédio ou discriminação

Assédios e discriminações devem ser comunicados por aqueles que se sentiram prejudicados, por aqueles que presenciaram ou que tenham tido conhecimento de comportamentos dessa natureza.

## SE VOCÊ FOR A VÍTIMA

- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) com o(a) assediador(a), sem testemunhas;
- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Procurar apoio junto a familiares e amigos;
- Buscar atendimento psicológico que o auxilie no enfrentamento de tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Em caso de assédio sexual, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher, ou em uma delegacia comum;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

## ROMPA O SILENCIO!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor. Proteja-se!

# Como proceder em caso de assédio ou discriminação



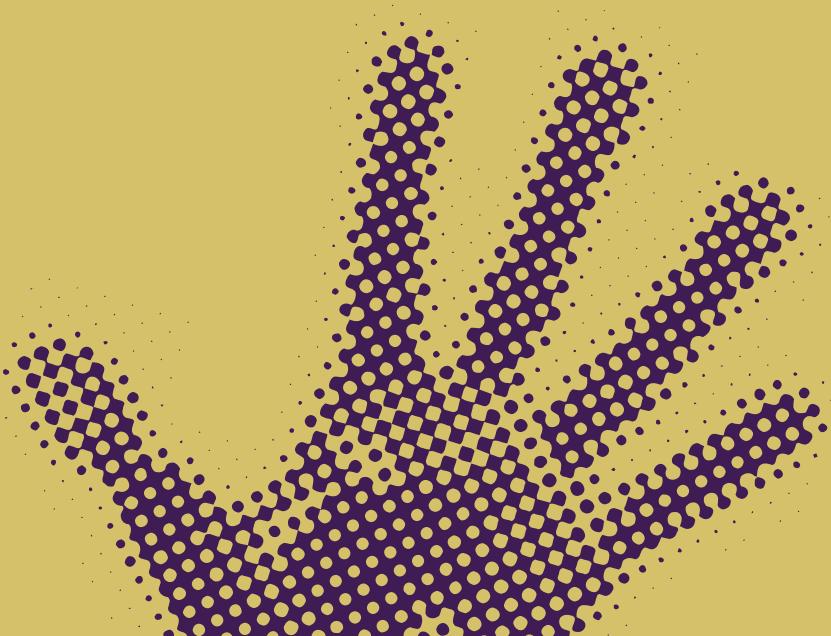
## SE VOCÊ FOR O (A) COLEGA / TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cenas de assédio moral, sexual ou discriminação, supere o seu medo e seja solidário com o colega. Você poderá ser a “próxima vítima” e, nessa hora, o apoio de outras pessoas também será precioso.

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

**DENUNCIE!** O canal de formalização de denúncia é por meio da Ouvidoria do MTE ou no sistema Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

Não esqueça que o MEDO reforça o poder do agressor!





## Quais São as consequências para o assediador?

Responsabilização nas esferas cível (danos morais e materiais gerados à vítima); criminal (condutas previstas como crimes no Código Penal tais como o assédio sexual propriamente dito previsto no art. 216-A, o constrangimento ilegal no art. 146, a ameaça no art. 147 e importunação sexual no art. 215-A) e administrativa (Processo Administrativo Disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos). Assim como os crimes de racismo, previstos na Lei nº 7.716/1989.

A Autoridade máxima deve encaminhar, para a unidade correicional verificar a necessidade de proposição de ação regressiva, sem prejuízo da disciplinar, caso não configure tipo penal mais grave ou diverso.

Embora a CLT não indique expressamente o conceito de assédio, trata, no art. 223-C, sobre a proteção a honra, intimidade, liberdade de ação, sexualidade, saúde da pessoa física, passível de enquadramento do art. 483, (alíneas “b” ou “j”).

# Denúncia



Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a garantia de privacidade, o sigilo sobre as informações prestadas, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação e o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um ambiente de escuta acolhedora e com privacidade.

**FOCO NA VÍTIMA:** os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima.

**CONFIDENCIALIDADE:** as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. Recomenda-se o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para a preservação da intimidade da vítima.

Todos os dados pessoais coletados durante o processo de denúncia e apuração de assédio moral e sexual serão tratados conforme as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 - LGPD). O Ministério do Trabalho e Emprego compromete-se a utilizar as informações apenas para as finalidades previstas, garantindo a segurança e o sigilo dos dados, em conformidade com as normas de proteção de dados pessoais.

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada por meio da Plataforma Fala. BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção “denúncia”, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação”.

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

**Após registrada a denúncia na Plataforma Fala. BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada por falta de elementos para sua devida apuração.**

# Denúncia

## Proteção da pessoa denunciante

A pessoa denunciante deve estar a salvo de retaliações em razão da denúncia feita, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.

### Podem ser consideradas condutas de retaliação:

- demissão arbitrária;
- alteração local de trabalho, de função ou de atribuições, sem justificativa;
- imposição de sanções ou de prejuízos remuneratórios e de retirada de benefícios, entre outras.

## O que fazer?

Servidores Públicos Federais Civis e Empregados Públicos em cargos de nível 1.16 CCE/FCE ou equivalentes e abaixo, as denúncias devem ser realizadas pelo FalaBR, que será administrada e monitorada pela Ouvidoria, e poderá gerar apuração dos fatos pelas Unidades do MTE, da Comissão de Ética Setorial (questões éticas), da Corregedoria (questões disciplinares), da Diretoria de Gestão de Pessoas (questões de servidores públicos) e de Controle Interno. As de nível 1.17 e superiores serão apurados pela CGU.

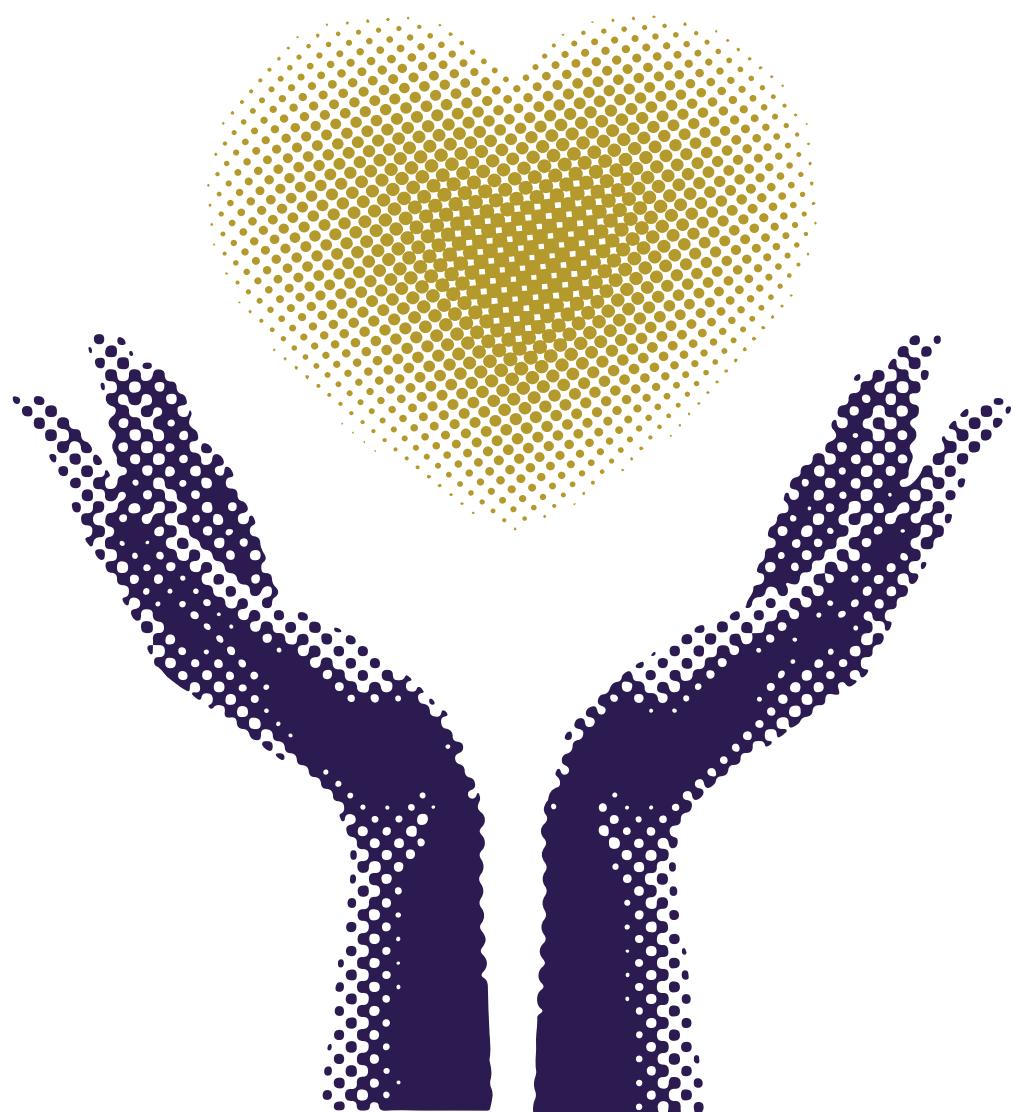


# Acolhimento

O Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pela Portaria MGI nº 6.719/2024, estabelece a importância de se constituir canais de acolhimento, com as atribuições de prestar informações sobre o tema, acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação, orientação e encaminhamento aos canais de denúncia ou atendimento especializado, se for o caso.

**No Ministério do Trabalho e Emprego existe um serviço direcionado às mulheres, com o papel de:**

- Prestar acolhimento àquelas que se encontram em situação de violência, assédio ou discriminação;
- Oferecer ambiente acolhedor, protegido, seguro e adequado para a escuta ativa dos relatos das mulheres;
- Orientar, quando necessário, as mulheres em situação de violência, assédio e discriminação, quanto aos canais de denúncia interna e de atendimento junto à rede de proteção de mulheres.





# Destaque importante

A obrigatoriedade, por qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, é de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, nos termos do art. 5º, § 1º, da Lei 14.540/2023:

§ 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do caput deste artigo.

Eventuais retaliações, contra as vítimas de assédio sexual, testemunhas ou auxiliares em investigações ou processos que apurem a conduta delituosa, serão devidamente apuradas, conforme obrigação legal do § 2º do art. 5º, da Lei 14.540/2023.

Existência do PARECER n. 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, aprovado pelo Presidente da República e, por conseguinte, dotado de força vinculante (art. 40 da Lei Complementar 73/1993), que fixa pena de demissão para casos de assédio sexual.

Existências de cautelas a serem observadas em relação às peças processuais, a fim de garantir a manutenção da privacidade da vítima.

# Legislação

No Brasil, diversas legislações tratam dos temas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Abaixo estão alguns dos principais dispositivos legais relacionados ao assunto:

<p><b>Constituição Federal de 1988</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1º, III: Fundamenta a dignidade da pessoa humana.</li> <li>- Art. 5º: Assegura a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.</li> <li>- Art. 7º, XXX: Garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.</li> <li>- Art. 7º, XXII: Assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.</li> </ul>	<p><b>- Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visa coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, incluindo o ambiente de trabalho como um dos contextos onde a violência pode ocorrer.</li> </ul>
<p><b>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- Art. 373-A: Proíbe práticas discriminatórias e limitativas ao acesso ao emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.</li> <li>- Art. 483: Prevê a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, em caso de exigências imorais ou ilegais pelo empregador, que tornam insuportável a continuação do trabalho.</li> </ul>	<p><b>Orientações do Ministério Público do Trabalho (MPT)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O MPT tem diversos materiais e orientações sobre o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, disponíveis para consulta pública.</li> </ul> <p><b>Normas Regulamentadoras (NR)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NR 17:Estabelece parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.</li> <li>- NR 24:Trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.</li> </ul>
<p><b>Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 116, IX: Dever do servidor de manter conduta compatível com a moralidade administrativa.</li> <li>- Art. 117, IX: Proíbe o assédio moral no serviço público.</li> </ul>	<p><b>Código Civil Brasileiro - LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 186. "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".</li> <li>- Art. 187. "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".</li> </ul>

# Legislação

## Código Penal - DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

- 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: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.
- Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais: Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.
- Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa
- Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021) Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa

## Código Penal - DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

- 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.
- 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.

**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.

- Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes : I esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas d-e violência sexual; II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral; III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

**Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

- PARECER n. 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, aprovado pelo Presidente da República e, por conseguinte, dotado de força vinculante (art. 40 da Lei Complementar 73/1993), que fixa pena de demissão para casos de assédio sexual.

# Legislação

## C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio

- Artigo 1º Para efeitos da presente Convenção:

- (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- (b) o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

- Artigo 3º - A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho

Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024  
- Institui o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

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.

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.



# Referências bibliográficas

**Controladoria Geral da União: GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal - Ano 2023**

([https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf))

**Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual – Previna-se. Brasília: CNMP, 2016**

(<https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>)

**Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral. Brasília, 2018**

(<https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assedio-moral-pdf>)

**Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios: Guia de orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF - Combate aos Assédios + Discriminação no ambiente de trabalho – TJDF**

(<https://www.tjdf.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/julho/tjdf-atualiza-guia-para-combater-o-assedio-e-promover-a-etica>)

**Senado Federal: Assédio Moral e Sexual no trabalho, 2019**

(<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>)

**Ministério do Trabalho e Emprego – Grupo das Mulheres:**

Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho.

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

