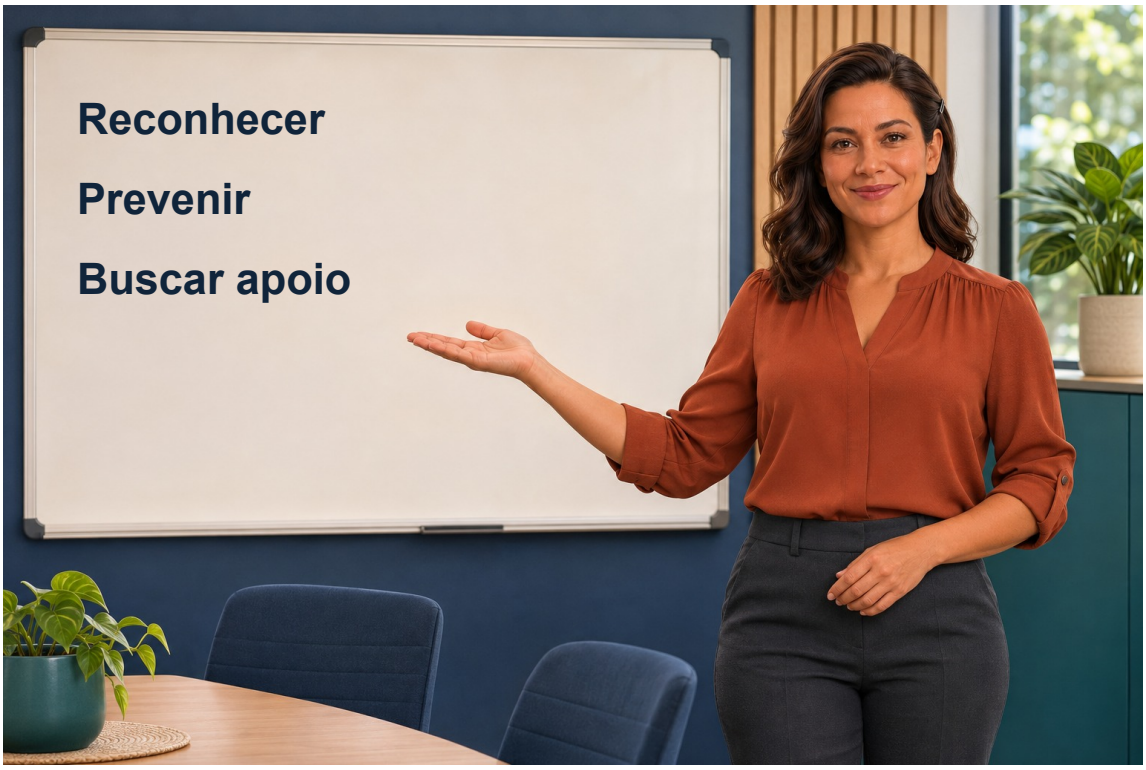
Assédio no trabalho

Reconhecer, prevenir e buscar apoio



Um guia para quem trabalha, lidera equipes ou presencia situações de desrespeito. Conheça sinais de alerta e caminhos para agir com cuidado.

Com Lia, a apresentadora virtual do CIPA+A Todo Dia.

Novembro de 2026 | Edição 2 revisada em 09/11/2026
Personagem e imagens criadas com inteligência artificial.

Reconhecer situações de desrespeito

Humilhações, intimidações e condutas sexuais indesejadas precisam ser levadas a sério. Podem acontecer presencialmente, em reuniões virtuais ou em mensagens relacionadas ao trabalho.

Assédio moral e violência

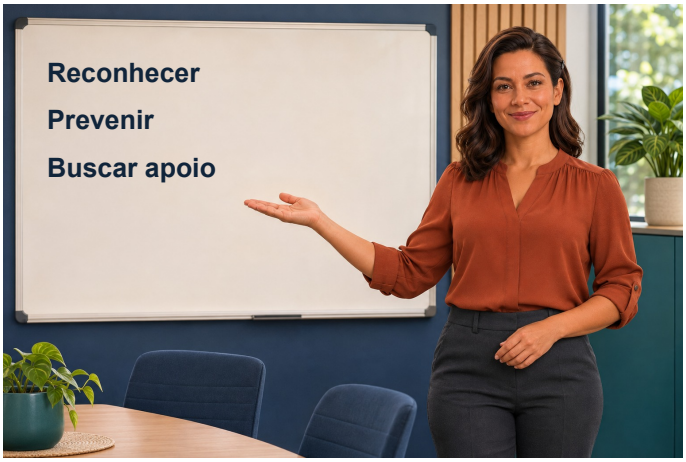
O assédio moral é tradicionalmente associado a humilhações repetidas e prolongadas. O MPT adota, em sua cartilha de 2025, o conceito mais amplo de violência e assédio, que pode abranger atos únicos ou repetidos. Um episódio isolado também merece atenção e pode gerar responsabilização. Não espere a repetição para buscar orientação.

Além da hierarquia

O problema pode envolver chefias, colegas, subordinados e terceiros, como clientes. Quem exerce liderança também pode sofrer violência.

Situação para refletir

Numa reunião, uma pessoa recebe apelidos ofensivos ao apresentar dúvidas. Se for seguro, interrompa a desqualificação e proponha discutir o trabalho com respeito.



Dica da Lia: descreva o que aconteceu. Você pode pedir apoio mesmo sem saber o nome jurídico da conduta.

Referências: [A1] [A2]

Distinguir cobrança de humilhação

Cobrar entregas, corrigir erros e discordar fazem parte do trabalho. A forma de fazer isso e as condições oferecidas importam.

Orientação respeitosa	Conduta que exige atenção
Explicar o erro e combinar como corrigir.	Xingar ou expor a pessoa ao ridículo diante da equipe.
Discutir prazo, recursos e prioridades.	Usar ameaças e constrangimento como método de gestão.
Debater uma ideia e ouvir o outro lado.	Atacar a identidade, a aparência ou a vida pessoal de alguém.

O contexto faz diferença

Um desacordo pontual não permite concluir, por si só, que houve assédio. Ao mesmo tempo, um episódio isolado pode ser grave e exigir providências. Esses exemplos orientam a observação; não substituem a apuração.

Pergunta útil

A conversa ajuda a resolver o trabalho ou serve para diminuir a pessoa? Observe palavras, gestos, circunstâncias e eventuais práticas de exclusão.

Dica da Lia: fale sobre a tarefa e a solução, preservando a dignidade de quem a realiza.

Referências: [A1] [A2]

Identificar condutas sexuais indesejadas

Comentários, gestos, mensagens e contatos físicos de natureza sexual sem consentimento podem violar a dignidade e criar um ambiente hostil.

Chantagem

Condicionar uma promoção, oportunidade ou permanência no trabalho a uma vantagem sexual é um sinal grave.

Intimidação

Insinuações invasivas, imagens sexuais e outras condutas indesejadas também podem ocorrer entre colegas, sem relação de chefia.

Consentimento importa

Silêncio, constrangimento ou medo de perder o trabalho não devem ser interpretados como consentimento. Uma única ocorrência pode exigir acolhimento e apuração.

Enquadramento jurídico

O artigo 216-A do Código Penal trata do constrangimento para obter vantagem ou favorecimento sexual, com abuso de superioridade hierárquica ou ascendência ligada ao emprego, cargo ou função. A prevenção no trabalho é mais ampla: outras condutas sexuais indesejadas podem gerar responsabilização por fundamentos diferentes.

Dica da Lia: nenhuma pessoa precisa aceitar uma abordagem sexual para manter seu espaço profissional.

Referências: [A3] [A4]

Buscar apoio e preservar informações

Se aconteceu com você, procure um caminho seguro. Não é sua obrigação resolver a situação sem apoio ou confrontar quem praticou a conduta.

1 Cuide da sua segurança

Afaste-se de uma situação ameaçadora quando possível. Procure alguém de confiança e atendimento de saúde se precisar.

2 Registre os fatos

Anote datas, locais, palavras, acontecimentos e possíveis testemunhas. Preserve mensagens e arquivos originais aos quais você tenha acesso legítimo, sem editar o conteúdo.

3 Escolha um canal adequado

Consulte o canal de integridade, a ouvidoria ou o procedimento da organização. Se houver envolvimento da chefia, busque uma alternativa independente. Também existem canais externos, apresentados na página 7.

4 Preserve sua privacidade

Guarde protocolos e relate eventuais retaliações. Evite publicar nomes, acusações ou documentos pessoais em redes sociais. Não é preciso ter um dossiê completo para pedir orientação.

Dica da Lia: organize um relato com fatos e procure orientação sobre os próximos passos.

Referências: [A1] [A2] [A7]

Prevenir e agir como testemunha

Acolher alguém e melhorar o ambiente são atitudes diferentes de investigar ou decidir uma denúncia. Cada função precisa ter limites claros.

Para quem presencia

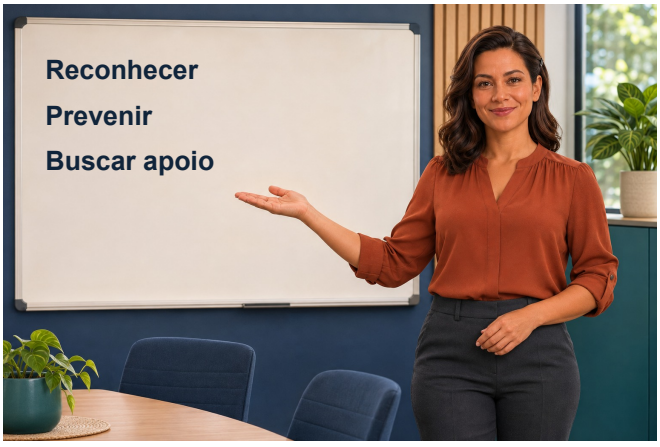
Não reforce piadas ofensivas. Ofereça escuta reservada, sem culpabilizar ou pressionar a pessoa a relatar. Se for seguro, interrompa o desrespeito. Informe com precisão o que você presenciou quando solicitado pelo canal competente.

Para quem lidera

Estabeleça regras de convivência, dê feedback respeitoso e trate relatos com seriedade. Evite expor as pessoas ou antecipar conclusões. Encaminhe ao procedimento responsável e acompanhe medidas de proteção e prevenção.

Para a organização e a CIPA

A CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. O artigo 23 da Lei nº 14.457/2022 exige, das empresas com CIPA, regras de conduta, procedimentos de denúncia e apuração, com anonimato da pessoa denunciante e sanções quando cabíveis; prevenção nas atividades da comissão; e ações acessíveis de capacitação, orientação e sensibilização para todos os níveis, ao menos a cada 12 meses.



Dica da Lia: acolha com respeito. A apuração deve ser feita pelas instâncias responsáveis, com imparcialidade.

Referências: [A1] [A5]

Encontrar acolhimento e canais de relato

O caminho depende do vínculo de trabalho e da situação. Não é obrigatório esgotar o canal interno para procurar orientação externa.

Dentro da organização

Consulte o canal previsto na política interna e confira como o relato será tratado. Para empresas com CIPA, a Lei nº 14.457/2022 prevê anonimato da pessoa denunciante nos procedimentos do artigo 23. Essa regra não torna anônimos todos os canais externos.

Ministério Público do Trabalho

No portal do MPT, acesse o serviço Denuncie. O órgão atua na defesa de direitos coletivos do trabalho; não substitui a assistência jurídica individual. Confira a competência e as opções de sigilo do canal.

Ministério do Trabalho e Emprego

O serviço Realizar Denúncia Trabalhista recebe relatos de irregularidades trabalhistas. Na denúncia geral, há identificação pelo gov.br e sigilo dos dados; ela não é anônima.

Orientação e cuidado

Sindicato ou assistência jurídica podem orientar sobre direitos individuais. Para cuidar da saúde, procure a rede de saúde; o Cerest é uma referência especializada em saúde do trabalhador. No serviço público, consulte também a ouvidoria e os procedimentos do órgão.

MPT | Serviço Denuncie

MTE | Realizar Denúncia Trabalhista

CIPA+A Todo Dia é um projeto educativo independente. Seus perfis não são canais de denúncia.

Referências: [A5] [A6] [A7] [A8]

Consultar as referências

Use os links para aprofundar o tema e consultar orientações atualizadas. Os exemplos desta cartilha são educativos e fictícios.

[A1] MPT | Violência e Assédio Moral no Trabalho | 2025
Abrir a fonte oficial

[A2] Ministério da Defesa | Caracterização tradicional do assédio moral
Abrir a fonte oficial

[A3] Ministério dos Transportes | Perguntas frequentes sobre assédio sexual
Abrir a fonte oficial

[A4] Código Penal | Artigo 216-A | Texto atualizado na Câmara dos Deputados
Abrir a fonte oficial

[A5] Lei nº 14.457/2022 | Artigo 23
Abrir a fonte oficial

[A6] MPT | Perguntas e respostas sobre atuação e denúncias
Abrir a fonte oficial

[A7] MTE | Realizar Denúncia Trabalhista
Abrir a fonte oficial

[A8] Ministério da Saúde | Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
Abrir a fonte oficial

Referências consultadas em 9 de novembro de 2026.

Sobre esta publicação

Produção editorial do CIPA+A Todo Dia para o público geral. Lia é uma personagem fictícia criada com inteligência artificial. As imagens são ilustrativas. Não há vínculo de endosso com os órgãos citados.

Como utilizar

Compartilhe o PDF completo, mantendo créditos, edição e referências. O material é educativo; não substitui orientação jurídica, atendimento de saúde ou capacitação legalmente exigida. Uma situação concreta depende de análise própria.

Informação acessível ajuda a reconhecer problemas e construir relações de trabalho respeitosas.