



## CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

### NOTA TÉCNICA CFP Nº 14/2025

**PROCESSO Nº 576600003.000052/2025-93**

#### **NOTA TÉCNICA SOBRE ATUAÇÃO DAS PSICÓLOGAS E DOS PSICÓLOGOS NA CONSTRUÇÃO DE CONTEXTOS DE TRABALHO LIVRES DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

##### **1. ASSUNTO**

Atuação profissional da psicóloga e do psicólogo em situações de assédio moral e sexual relacionados ao trabalho.

##### **2. OBJETIVO**

Esta Nota Técnica estabelece diretrizes teórico-metodológicas para orientar a atuação ética e técnica das psicólogas e dos psicólogos na prevenção, identificação, enfrentamento e mitigação do assédio moral e sexual relacionados ao trabalho.

Alinhada com os princípios dos direitos humanos e com o compromisso da Psicologia com a saúde mental e dignidade no trabalho, este documento pretende subsidiar a prática profissional na construção e promoção de ambientes laborais psicologicamente saudáveis, equitativos e livres de violência, fornecendo parâmetros concretos para intervenções eficazes nos diversos contextos de atuação profissional.

##### **3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA**

A atuação das psicólogas e dos psicólogos no combate ao assédio moral e sexual no trabalho está respaldada por um arcabouço legal e normativo que abrange a legislação brasileira e resoluções específicas do Conselho Federal de Psicologia (CFP). Os principais instrumentos legais e normativos incluem:

###### **Leis:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962 - Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo;

Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 - Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 - Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

[Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#) - Código Penal;

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;

Decreto nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964 - Regulamenta a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre a profissão de psicólogo;

Decreto nº 10.764, de 09 de agosto de 2021 - Dispõe sobre o Comitê Gestor da Rede Nacional de Contratações Públicas, de que trata o § 1º do art. 174 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021;

###### **Normativas:**

Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022;

Portaria CGU nº 92, de 28 de agosto de 2023 - Aprova a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União - CGU;

Norma Regulamentadora nº 05 - NR-05 - Dispõe sobre os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA;

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

Resolução CFP nº 01, de 22 de março de 1999 - Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual;

Resolução CFP nº 18, de 19 de dezembro de 2002 - Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação a preconceito e discriminação racial;

Resolução CFP nº 10, de 21 de julho de 2005 - Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo;

Resolução CFP nº 01, de 29 de janeiro de 2018 - Estabelece normas de atuação para as psicólogas e os psicólogos em relação às pessoas transexuais e travestis;

Resolução CFP nº 08, de 07 de julho de 2020 - Estabelece normas de exercício profissional da psicologia em relação às violências de gênero;

Resolução CFP nº 08, de 17 de maio de 2022 - Estabelece normas de atuação para profissionais da psicologia em relação às bissexualidades e demais orientações não monossexuais;

Resolução CFP nº 16, de 30 de agosto de 2024 - Estabelece normas de atuação para a categoria profissional em relação às pessoas intersexo;

#### 4. RELATÓRIO

##### **BREVE HISTÓRICO E CONTRIBUIÇÕES NACIONAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O Assédio Moral Relacionado ao Trabalho - AMRT afeta a saúde mental, o bem-estar e a dignidade das pessoas, prejudicando a qualidade das relações interpessoais e organizacionais. Reconhecido como uma violação de direitos humanos e um obstáculo ao trabalho decente, o AMRT contraria princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O termo “mobbing” surgiu na década de 1980, na Suécia, para descrever uma forma sistemática de comportamento hostil e antiético, que posiciona o indivíduo em uma situação de vulnerabilidade (Leymann, 1996). O mobbing consiste em ataques psicológicos repetitivos que desestabilizam emocionalmente a vítima, sendo frequentemente favorecido por falhas estruturais nas organizações, como a ausência de políticas preventivas e práticas de gestão inadequadas.

À medida que o conceito se disseminou internacionalmente, diferentes países adaptaram sua terminologia. Na França e Brasil, o termo “assédio moral” tornou-se predominante, principalmente nas esferas acadêmica, jurídica e organizacional. Essa escolha linguística reflete uma abordagem mais explícita do comportamento abusivo, facilitando sua incorporação em legislações trabalhistas. No Brasil, o conceito ganhou notoriedade nos anos 2000, impulsionado pela tradução da obra “Assédio moral: A violência perversa no cotidiano” (Hirigoyen, 2000), que trouxe o tema para o debate público e acadêmico.

Um marco importante na literatura brasileira foi a pesquisa de mestrado intitulada Uma jornada de humilhações (Barreto, 2000) que investigou relatos de trabalhadores brasileiros e evidenciou as consequências psicológicas e sociais das práticas de humilhação no trabalho. A autora, com base em sua experiência em movimentos sindicais, adaptou o conceito de assédio moral ao contexto nacional, destacando como o autoritarismo, a precarização do trabalho e as relações de poder estruturais influenciam a ocorrência do fenômeno no Brasil.

Outro destaque na literatura nacional foi a publicação do livro Assédio Moral no Trabalho (Freitas, Heloani & Barreto, 2008) que aprofunda o estudo sobre o terror psicológico no ambiente profissional. A obra traz uma perspectiva crítica e comprometida com as transformações sociais e organizacionais necessárias e urgentes para prevenir e enfrentar o AMRT. Sua abordagem processual e reflexiva contribuiu para ampliar a compreensão do fenômeno, promovendo ações concretas em prol de ambientes de trabalho saudáveis.

Desde então, o tema do assédio moral no trabalho tem sido amplamente pesquisado no Brasil, com estudos relevantes como os de Soboll (2008) e Tolfo & Oliveira (2015), que exploram diferentes abordagens e contextos. A relevância do AMRT como campo de pesquisa reflete sua natureza interdisciplinar, integrando áreas como Psicologia, Direito, Sociologia, Medicina e Administração. Essa diversidade de perspectivas reforça a importância de uma abordagem holística e sistêmica para compreender e combater o assédio moral no trabalho.

##### **ASSÉDIO MORAL RELACIONADO AO TRABALHO (AMRT)**

O AMRT é um fenômeno historicamente reconhecido, mas que adquiriu destaque e conceituação precisos apenas a partir das últimas décadas do século XX. Tradicionalmente tem sido definido como um padrão de comportamentos abusivos, repetitivos

e, frequentemente, intencionais, praticados no contexto laboral por um ou mais indivíduos - sejam eles superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou subordinados - contra um ou vários trabalhadores. Esses comportamentos, que incluem ameaças, intimidações, humilhações, ridicularizações e ofensas, são realizados sem provocação ou consentimento por parte das vítimas e têm o objetivo ou efeito de afetar profundamente a dignidade e a integridade psicológica dos indivíduos.

Em geral, o AMRT caracteriza-se como um processo sistemático e contínuo, configurando uma rotina penosa para as vítimas, e é frequentemente descrito como uma "jornada de humilhações". Contudo, o entendimento atual sobre o tema reconhece que mesmo um único ato, desde que caracterizado por extrema gravidade e forte impacto traumático, pode ser equiparado aos abusos repetidos, dado seu potencial de causar danos significativos.

### **Formas de Manifestação**

O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas - verbais, não verbais ou digitais. Exemplos incluem:

- insultos diretos, xingamentos e gritos;
- brincadeiras de mau gosto e comentários vexatórios reiterados;
- isolamento deliberado de um colega: ignorar sua presença, excluir de reuniões;
- disseminação de boatos maliciosos;
- atribuição de apelidos pejorativos;
- críticas exageradas ou repetitivas quanto ao desempenho com a intenção de desqualificar a vítima;
- sobrecarga de trabalho ou metas impossíveis impostas com objetivo de punir;
- ameaças de demissão, sem justificativa razoável;
- comunicações eletrônicas ofensivas ou abusivas, como mensagens ou e-mails, exposição vexatória em grupos on-line da empresa, entre outros.

### **O que não configura assédio?**

Deve-se distinguir o assédio moral de outras situações conflituosas no ambiente de trabalho. Não configuram assédio:

- Desentendimentos pontuais: Divergências ocasionais entre colegas ou superiores, desde que resolvidas com respeito e diálogo;
- Críticas construtivas isoladas: Comentários ou feedbacks direcionados ao desempenho, quando feitos de maneira respeitosa e com o objetivo de aprimoramento;
- Cobranças razoáveis: Exigências relacionadas ao cumprimento de metas ou prazos, desde que realizadas com respeito e dentro dos limites da função;
- Medidas disciplinares justificadas: Advertências ou sanções aplicadas de forma proporcional, embasadas em normas legais e sem caráter vexatório.

Os elementos distintivos do AMRT são o excesso, a sistematicidade e a intenção de prejudicar. Enquanto um episódio isolado de conflito pode ser resolvido com diálogo, o assédio se revela pela persistência, pelo desequilíbrio de forças e pelos danos objetivos à dignidade e à saúde mental das vítimas.

A distinção nítida entre assédio moral e situações legítimas de gestão ou conflitos pontuais é fundamental para evitar dois erros comuns: a banalização do termo "assédio", que pode enfraquecer sua gravidade, e a tolerância a práticas realmente abusivas sob o pretexto de serem "normais" ou "parte do trabalho". Reconhecer o assédio moral como uma violação sistemática e intencional, que ultrapassa os limites éticos e legais, é essencial para proteger a dignidade e os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

## **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (OIT, 2017). Trata-se de tentativas de obtenção de benefícios institucionais em troca de favores sexuais, mediante constrangimento, ainda que de maneira disfarçada (Heloani & Barreto, 2018). Embora relacionado ao assédio moral pelo clima de humilhação, o assédio sexual caracteriza-se por condutas de conotação sexual indesejada.

O assédio sexual possui definição legal própria no Brasil, sendo tratado como um crime previsto no art. 216-A do Código Penal. Mas ainda que a definição legal vigente do crime de assédio sexual exija a presença de relação de superioridade hierárquica entre o agressor e a vítima, a própria evolução do entendimento jurídico e social sobre o fenômeno aponta para a necessidade urgente de ampliar essa conceituação. A Nota Técnica aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2022, ao apoiar o Projeto de Lei n. 287/2018, alinha-se a essa mudança, ao afirmar que o assédio sexual deve ser reconhecido como violação da dignidade da pessoa, independentemente da hierarquia funcional. Esse enfoque é reforçado no artigo "Assédio sexual no trabalho: uma perspectiva de gênero" (Lopes & Araújo, 2020), o qual amplia esse argumento ao destacar que a subordinação

das mulheres não está limitada ao organograma institucional, mas está historicamente inscrita em uma estrutura social sexista que confere ao homem o papel dominante. Como afirmam as autoras, o assédio não se dá apenas por força de uma autoridade formal, mas também por uma ascendência simbólica e cultural de gênero, o que faz com que, mesmo entre colegas ou pessoas subordinadas, a violência se manifeste. Assim, insistir na exigência de hierarquia formal como elemento típico do crime desconsidera a natureza estrutural do assédio sexual como uma forma de violência de gênero, e perpetua a invisibilização de incontáveis vítimas que vivenciam esse tipo de abuso em relações horizontais de trabalho ou estudo, que deixam marcas profundas na integridade psíquica e profissional das vítimas. A mudança legislativa proposta, ainda que o Projeto de Lei n. 287/2018 tenha sido arquivado por fim da legislatura da proponente, permanece necessária e urgente.

Hirigoyen (2002) destaca que o assédio sexual frequentemente se apresenta de maneira dissimulada, velada ou insinuada, dificultando sua identificação e denúncia. A insistência em reconhecer apenas condutas explicitamente verbais ou físicas pode obscurecer formas de violência que permanecem silenciadas ou naturalizadas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) classifica o assédio sexual em duas formas principais: a) Assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*): quando há uma troca explícita ou implícita de favores sexuais por benefícios profissionais ou para evitar prejuízos; e, b) Assédio sexual contextual: quando a conduta cria um clima de intimidação, constrangimento ou hostilidade, mesmo sem uma proposta sexual direta ou explícita. Essas classificações evidenciam que o assédio sexual vai além de atos isolados, pois frequentemente resulta de dinâmicas de poder institucionalizadas e sustentadas por culturas organizacionais omissas ou coniventes.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, muitas vezes sutis ou naturalizadas, mas profundamente invasivas e constrangedoras. Entre os principais indicadores, destacam-se (Oliveira, Tolfo, Heloani e Chinelato, 2020):

- Comentários com conotação sexual: incluem frases ofensivas ou de duplo sentido, elogios atrevidos, piadas, insinuações ou perguntas invasivas sobre aparência física, corpo ou vida íntima da pessoa assediada;
- Toques indesejados: como abraços forçados, aproximações físicas excessivas ou contatos corporais sem consentimento;
- Convites insistentes: reiterados pedidos para encontros, mesmo após negativas nítidas, configurando pressão e desrespeito à autonomia da pessoa;
- Propostas de favorecimento sexual: ofertas de vantagens profissionais ou ameaças de prejuízos vinculadas à aceitação ou recusa de investidas;
- Divulgação não autorizada de conteúdo íntimo: como fotos, vídeos ou mensagens com teor sexual, mesmo quando inicialmente gerados com consentimento;
- Gestos ou olhares com conotação sexual explícita ou insinuada: inclusive sem palavras, sobretudo quando provocam desconforto ou constrangimento reiterado;
- Retaliações após negativas: hostilidades como isolamento, críticas frequentes ou sabotagem profissional, evidenciando a dinâmica de poder e coerção.

Essas manifestações, embora diversas, compartilham o caráter abusivo e a intenção de dominar, humilhar ou constranger a vítima. Ressalta-se que nem toda aproximação afetiva no ambiente de trabalho configura-se como assédio. Por exemplo: tentativa de aproximação, de forma respeitosa e não insistente, para um relacionamento amoroso; proposta sexual sem insistência, ameaça ou coerção; e elogios ou comentários normais e não ofensivos (Oliveira et al. (2020).

Com o crescimento do uso de tecnologias digitais e redes sociais nas relações de trabalho, o assédio sexual ganhou novas formas de manifestação, agora também em ambientes virtuais. O chamado assédio sexual digital ou virtual ocorre por meio de mensagens, e-mails, videoconferências ou plataformas de redes sociais e envolve comportamentos como:

- Envio de conteúdos com conotação sexual, inclusive imagens íntimas não solicitadas;
- Abordagens invasivas fora do expediente, como mensagens insistentes ou inadequadas;
- Monitoramento obsessivo de perfis em redes sociais;
- Exposição pública da vítima, por meio de marcações, postagens ofensivas ou comentários depreciativos.

Em contextos de trabalho remoto ou híbrido, onde as fronteiras entre o pessoal e o profissional são menos nítidas, o assédio digital se intensifica de forma silenciosa e, muitas vezes, difícil de registrar. A divulgação potencializada nas redes digitais (*viralização*) e a acessibilidade dos conteúdos digitais por tempo indeterminado tornam essa forma de violência especialmente invasiva, com possíveis efeitos psicológicos danosos e duradouros. O enfrentamento desse fenômeno impõe novos desafios à Psicologia, que precisa incluir o espaço digital em suas estratégias de escuta, prevenção e intervenção.

A delimitação do “sexual” como categoria comportamental no contexto do trabalho apresenta inúmeras complexidades. Além disso, o assédio sexual pode ocorrer isoladamente ou de maneira interseccionada com o assédio moral, potencializando seus efeitos violentos e adoecedores. O funcionamento psíquico e as dinâmicas de poder envolvidas tornam insuficiente uma abordagem puramente descritiva ou reducionista do assédio sexual a determinados comportamentos. Não se trata apenas de identificar palavras, gestos ou toques de forma objetiva, mas de compreender os atravessamentos simbólicos e subjetivos que constituem essas interações. É justamente nesse ponto que a Psicologia do Trabalho encontra uma de suas tarefas mais

desafiadoras: construir sentidos e oferecer orientação ética e técnica diante de condutas que, ainda que “aparentemente ambíguas” ou não explícitas, promovem constrangimento, dominação ou humilhação.

## **Dimensões Subjetivas e Impactos Psicológicos do Assédio Sexual no Trabalho**

O assédio sexual no ambiente de trabalho não é apenas uma violação objetiva de direitos — é, sobretudo, uma experiência subjetiva de violência que atinge profundamente a integridade psíquica das vítimas. Envolve uma complexa experiência subjetiva, na qual as vítimas vivenciam impactos emocionais, cognitivos e comportamentais que podem afetar sua saúde mental e desempenho profissional (Oliveira, 2024). Trata-se de um fenômeno que mobiliza afetos como medo, vergonha, raiva, culpa e impotência, muitas vezes vividos de maneira intensa e solitária, com efeitos que se estendem além do episódio ou da relação laboral.

O impacto do assédio sexual se manifesta de forma multifacetada, com repercussões significativas no plano psicológico. Entre os efeitos mais comuns, destacam-se (Willness, Steel & Lee, 2007; Ventura et al., 2018):

- Quadros de agravos à saúde mental: ansiedade generalizada, depressão, crises de pânico, insônia, distúrbios alimentares, labilidade emocional e sintomas psicossomáticos;
- Prejuízos à autoestima: sentimentos de humilhação, desesperança e desvalorização pessoal, muitas vezes acompanhados pela perda de sentido no trabalho e na vida social;
- Silenciamento e culpa: o medo de não serem acreditadas, o receio de perder o emprego e a internalização da culpa contribuem para o silêncio das vítimas, perpetuando o ciclo de violência.

As consequências são especialmente graves quando o assédio é praticado por pessoas em posição de autoridade ou liderança. Nesses casos, ocorre uma traição da confiança institucional, rompendo vínculos de pertencimento e identidade profissional. O ambiente de trabalho, que deveria ser um espaço de proteção e valorização, transforma-se em um lugar de ameaça e sofrimento.

Quando as instituições silenciam, banalizam ou desacreditam os relatos das vítimas, o impacto subjetivo se agrava. Esse tipo de resposta institucional não apenas intensifica o sofrimento, mas também reforça dinâmicas de poder abusivas, perpetuando a violência e deslegitimando as experiências das vítimas.

Do ponto de vista relacional, há isolamento social, rupturas com colegas, sensação de exclusão e estigmatização, sobretudo quando a denúncia se torna pública ou é tratada com descrédito pela organização. Nos casos em que há exposição pública, como nas redes sociais, o dano emocional pode ser ainda mais devastador. A permanência dos conteúdos digitais e o julgamento social amplificam o sofrimento, transformando o espaço virtual em um prolongamento da violência vivida no ambiente de trabalho.

Mesmo após o desligamento da vítima ou o afastamento do agressor, os efeitos traumáticos do assédio sexual podem se manter ou se reatualizar em novas experiências profissionais. Esse fenômeno, descrito por alguns autores como “memória traumática do trabalho”, evidencia o caráter cumulativo e persistente, a profundidade e a durabilidade do impacto psíquico causado pelo assédio sexual.

Diante da complexidade e profundidade dos danos provocados pelo assédio sexual, o enfrentamento desse fenômeno exige muito mais do que ações formais de responsabilização. Faz-se necessária a construção de espaços seguros de escuta, acolhimento e cuidado psicológico que:

- Reconheçam a complexidade da experiência vivida: validando o sofrimento e promovendo uma compreensão ampla das dinâmicas de poder e violência envolvidas;
- Ofereçam suporte para a reconstrução subjetiva: permitindo que a vítima ressignifique sua experiência e recupere sua autonomia e dignidade;
- Promovam mudanças institucionais: estimulando a transformação das culturas organizacionais para prevenir e combater práticas abusivas.

A atuação dos profissionais de Psicologia é central nesse processo, tanto no âmbito clínico quanto nos diversos contextos organizacionais. A escuta ética e qualificada deve ser orientada por princípios de reparação e de transformação, reconhecendo a subjetividade das vítimas e fomentando intervenções que promovam justiça e bem-estar.

## **MARCO LEGAL E NORMATIVO DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO**

**Constituição da República Federativa do Brasil:** A carta constitucional de 1988 consagra princípios que embasam o combate ao AMRT, em especial a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV), além do direito da classe trabalhadora a condições de trabalho saudáveis e seguras (art. 7º, XXII) e à indenização por dano moral decorrente de

violação de direitos (art. 5º, V e X). Esses fundamentos constitucionais impõem aos empregadores o dever de zelar por um ambiente de trabalho livre de práticas opressivas e ofensivas à honra e à saúde de suas e seus empregados.

**Código Penal:** Não há tipo penal específico para “assédio moral”, mas condutas associadas podem enquadrar-se em crimes previstos. O art. 146 do [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#), define o constrangimento ilegal (ex.: forçar alguém a agir ou não agir, mediante violência ou grave ameaça), aplicável a situações em que o trabalhador é coagido ilicitamente. Já o assédio sexual é crime autônomo, previsto no art. 216-A do CP, inserido pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, consistente em “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao trabalho”. Além disso, ofensas morais no trabalho podem, caso tenham motivação discriminatória, configurar injúria qualificada (CP art. 140, §3º, ofensa referente à raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou deficiente) ou ainda ilícitos de discriminação previstos na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Ressalte-se: assédio moral em si não é crime na legislação brasileira vigente, mas suas manifestações podem configurar delitos já tipificados.

**Legislação Trabalhista – CLT:** A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) não menciona expressamente “assédio moral”, porém oferece mecanismos de responsabilização. O art. 482 estabelece as hipóteses de justa causa para rescisão do contrato pelo empregador, incluindo: “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa” e “ofensas físicas”, salvo legítima defesa. Tais faltas graves abrangem comportamentos típicos de assédio praticados por empregados, autorizando sua demissão imediata. Por outro lado, o art. 483 trata da rescisão indireta, permitindo aos empregados romper o contrato e pleitear indenização se for vítima de abusos. Dentre as situações previstas estão a exigência de serviços superiores às forças, desfeitos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, e o “tratamento com rigor excessivo” por parte de empregadores ou superiores. Essas cláusulas dão amparo legal a trabalhadoras e trabalhadores assediados por chefias, possibilitando-lhes saída assistida por direitos, caso fique configurado que a empresa faltou com seus deveres. Ademais, a Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu os arts. 223-A a 223-G na CLT, disciplinando o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. Nesses dispositivos, ofensas que atinjam a esfera moral da classe trabalhadora ensejam reparação civil, com parâmetros para arbitramento de indenização conforme a gravidade da ofensa. Isso reforça que práticas de assédio – ainda que não nominadas – geram obrigação de indenizar o ofendido por danos morais.

**Estatuto dos Servidores Públicos Federais:** Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, o artigo 116 estabelece os deveres do servidor, incluindo manter conduta compatível com a moralidade administrativa, ao passo que o artigo 117 proíbe ao servidor, entre outras condutas, “coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político”. Já o artigo 132 prevê a demissão como penalidade para, entre outras infrações, “incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição” e “ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem”.

**Legislação Especial e Normas Regulamentadoras:** Em resposta à relevância do tema, novas leis vêm sendo editadas. A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 estabeleceu medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, no contexto do Programa Emprega + Mulheres. Essa lei alterou a CLT para exigir que todas as empresas que possuam CIPA implementem ações antiassédio. Entre as obrigações, destaca-se a inclusão, nas normas internas da empresa, de regras de conduta sobre assédio sexual e outras violências, com ampla divulgação aos empregados, bem como a realização de treinamentos periódicos sobre o tema. Em conformidade, a Norma Regulamentadora nº 05 - NR-05 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) foi revisada pelo Ministério do Trabalho, por meio da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, para ampliar as atribuições da comissão – agora informalmente chamada CIPAA (Prevenção de Acidentes e Assédio) – incluindo a prevenção do assédio moral e sexual entre suas competências. Ou seja, hoje há respaldo normativo para que empresas adotem políticas ativas antiassédio: desde códigos de ética internos até canais de denúncia e acompanhamento de casos. No serviço público federal, igualmente, o Decreto nº 10.764, de 09 de agosto de 2021 aprovou um Código de Conduta que proíbe expressamente o assédio moral e sexual, e portarias como a da Controladoria Geral da União - CGU nº 92, de 28 de agosto de 2023 que definiram políticas institucionais de enfrentamento a essas práticas. Embora essas normas setoriais não sejam detalhadas aqui, convém que psicólogas e psicólogos conheçam as regras específicas da organização em que atuam (leis estaduais, municipais, regimentos internos), a fim de harmonizar suas ações às diretrizes locais.

**Lacunas e Tendências Normativas:** Apesar do arcabouço delineado, não existe ainda uma lei federal específica que trate o assédio moral no trabalho de forma unificada. Isso faz com que a tutela do tema ocorra por meio de uma conjugação de princípios gerais, normas esparsas e construção jurisprudencial. Há projetos de lei em tramitação buscando tipificar o assédio moral como ilícito, e discute-se a necessidade de um instrumento legal dedicado. Nesse cenário, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, adotada em 2019, emerge como referência global: ela conceitua “violência e assédio” no mundo do trabalho, incluindo assédio moral e sexual, de maneira abrangente e orienta os países a adotarem medidas preventivas, protetivas e punitivas eficazes. O Brasil, em 2023, iniciou o processo de ratificação dessa Convenção. Uma vez ratificada e incorporada ao ordenamento interno, a Convenção 190 proverá definições nítidas e fortalecerá as obrigações dos empregadores de combater o assédio, ajudando a suprir a lacuna legal existente. Assim, a atuação contra o AMRT atualmente se ancora em diversos diplomas, como os elencados acima, e nos princípios éticos profissionais. A tendência é que esse mosaico normativo se torne mais coeso nos próximos anos, acompanhando a conscientização social sobre o tema.

## A REGULAMENTAÇÃO DO CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA E O COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Além das leis que regulam o trabalho no Brasil, as psicólogas e os psicólogos devem atentar-se ao Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP, elaborado pelo Conselho Federal de Psicologia, e publicado por meio da Resolução CFP n.º 10, de 21 de julho de 2005. Esse documento norteia a conduta ética na área de atuação e oferece diretrizes sobre como lidar com questões de assédio no ambiente de trabalho, tanto no que se refere ao comportamento ético profissional quanto ao enfrentamento e combate a práticas abusivas e discriminatórias.

Entre os princípios fundamentais estão:

I - No item "I - O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos." Isso significa que, ao identificar situações de assédio, a psicóloga e o psicólogo devem agir de acordo com sua função profissional e social, se opondo às práticas que violem os direitos da classe trabalhadora e oferecendo apoio às vítimas de forma ética e eficiente.

II - No item "II- O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão". Esse princípio destaca a importância de uma abordagem preventiva no combate ao assédio, incentivando a psicóloga e o psicólogo a atuarem na promoção de um clima organizacional saudável e na conscientização dos trabalhadores e gestores sobre práticas abusivas.

III- No item "VII - O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código". Ao reconhecer como as dinâmicas de poder podem favorecer práticas abusivas, a psicóloga e o psicólogo devem adotar uma postura crítica e ética, atuando na prevenção, identificação e enfrentamento do assédio. Essa orientação implica não apenas em atender às vítimas, mas também em propor intervenções organizacionais que promovam mudanças culturais, fortalecendo políticas que assegurem ambientes de trabalho respeitosos e equitativos.

Ressalta-se que é importante que se zele pelo sigilo profissional (art. 9º do Código de Ética), fator essencial para garantir que as vítimas de assédio se sintam seguras ao relatar suas experiências. Isso garante que a vítima possa compartilhar informações com a psicóloga e o psicólogo sem o risco de sofrer represálias ou exposições indesejadas. O dever de confidencialidade cria um ambiente de confiança, o que facilita a prestação de apoio emocional e psicológico às vítimas de assédio. Se for necessário compartilhar algo com a finalidade de proteger a trabalhadora, o trabalhador e terceiros, fazê-lo estritamente dentro das exceções éticas e legais permitidas.

O Código de Ética (art. 2º, alínea "a") veda à psicóloga e ao psicólogo, "ser conivente com qualquer forma de negligência ou opressão" – logo, é seu dever recusar participações que legitimem assédio, como avaliações psicológicas tendenciosas usadas para demissões injustas, entre outros.

Em suma, os artigos do CEPP, destacados acima, orientam as psicólogas e os psicólogos, na atuação profissional, a se posicionarem em situações que possam legitimar práticas discriminatórias ou opressivas nas relações de poder ou grupos laborais. Essa posição inclui tanto a recusa das psicólogas e dos psicólogos em participarem de processos ou decisões que possam resultar em assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, quanto à intervenção quando tais práticas forem detectadas.

Além do CEPP, há outras resoluções, igualmente importantes, que as psicólogas e os psicólogos devem atentar-se, uma vez que são normativas que buscam combater o preconceito e a discriminação contra mulheres, pessoas negras, homossexuais, transexuais e travestis, bissexuais e demais orientações não monossexuais, e intersexo; e devem ser aplicadas também ao contexto do trabalho. São elas:

- a) Resolução CFP nº 01, de 22 de março de 1999 que estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual;
- b) Resolução CFP nº 18, de 19 de dezembro de 2002 que estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação a preconceito e discriminação racial;
- c) Resolução CFP nº 01, de 29 de janeiro de 2018 que estabelece normas de atuação para as psicólogas e os psicólogos em relação às pessoas transexuais e travestis;
- d) Resolução CFP nº 08, de 07 de julho de 2020 que estabelece normas de exercício profissional da psicologia em relação às violências de gênero;
- e) Resolução CFP nº 08, de 17 de maio de 2022 que estabelece normas de atuação para profissionais da psicologia em relação às bissexualidades e demais orientações não monossexuais;
- f) Resolução CFP nº 16, de 30 de agosto de 2024 que estabelece normas de atuação para a categoria profissional em relação às pessoas intersexo.

Esse conjunto de normativas reafirmam o compromisso da psicologia em promover a dignidade humana em todos os contextos. Essas resoluções oferecem uma base para que as psicólogas e os psicólogos ajam em defesa das vítimas de discriminação e assédio e assumam um papel proativo na construção de ambientes de trabalho mais justos e respeitosos para a classe trabalhadora.

## **ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO CONTRA GRUPOS COM VULNERABILIDADES**

O Brasil apresenta uma diversidade étnico, racial, intercultural e social resultante de processos históricos como a colonização, a escravidão e a migração. Contudo, essa pluralidade não se reflete em equidade no mercado de trabalho, onde persistem desigualdades estruturais que limitam oportunidades e aumentam a vulnerabilidade de determinados grupos à discriminação e ao assédio.

Embora interligados, discriminação e assédio possuem distinções fundamentais. A discriminação refere-se ao tratamento desigual baseado em características como gênero, raça e deficiência, comprometendo a inclusão e a equidade, conforme o artigo 140, §3º, do Código Penal e a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. O assédio, por sua vez, envolve condutas reiteradas ou episódios graves que criam um ambiente hostil, humilhante ou intimidatório. A análise do assédio deve considerar seu conceito jurídico e o contexto específico de cada situação. Em cenários de desamparo social, a incidência tende a ser maior devido à maior exposição a violentadores e às desigualdades preexistentes que amplificam os impactos da conduta abusiva (BRASIL, 2023).

O assédio moral e sexual no trabalho afeta de forma desigual diferentes grupos sociais. O assédio sexual no local de trabalho é particularmente complexo devido às formas como as relações de poder se cruzam com gênero, raça, hierarquia organizacional e o desejo de manter um emprego e uma renda (McLaughlin et al., 2012). Jovens em início de carreira, mulheres, pessoas negras, indígenas e quilombolas, povos de terreiros e demais povos de Comunidades Tradicionais, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoas idosas, entre outros grupos presentes na sociedade brasileira, estão mais suscetíveis a essas práticas, frequentemente com interseccionalidades, combinando múltiplas formas de discriminação e agravando seus efeitos.

Esses grupos sociais, que compõem a maioria da população brasileira, enfrentam altos índices de assédio moral e sexual no trabalho, manifestados em desqualificação profissional, exigências desproporcionais de desempenho, exclusão de oportunidades, entre outros. Exemplos incluem interrupções constantes da fala de mulheres, comentários ou ações hostis devido a indumentárias e vestes relacionadas à cultura ou modo de vida, falta de reconhecimento por contribuições e retaliação por denúncias. No caso do assédio sexual, uma única ocorrência pode configurar uma grave violação de direitos, independentemente de sua repetição.

## **A ATUAÇÃO DA PSICÓLOGA E DO PSICÓLOGO EM AMBIENTES DE TRABALHO**

A atuação da psicóloga e do psicólogo organizacional e do trabalho no enfrentamento ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve estar integrada a um conjunto de ações e políticas estruturadas na área de gestão de pessoas, promovendo uma abordagem sistêmica e preventiva. Essa atuação também exige ações estratégicas e operacionais baseadas em metodologias específicas e instrumentos práticos que assegurem intervenções eficazes no ambiente organizacional. O combate ao assédio deve ocorrer em diversas etapas do processo, desde a prevenção até a intervenção direta e o monitoramento, utilizando técnicas adaptadas às particularidades de cada contexto:

**Diagnóstico Organizacional:** A psicóloga e o psicólogo realizam diagnósticos organizacionais para identificar fatores ambientais que podem favorecer ou banalizar as práticas de assédio, como estruturas de poder desbalanceadas, culturas organizacionais permissivas e falta de políticas específicas.

**Mapeamento de riscos psicossociais:** Instrumentos com evidências de validade e confiabilidade podem ser aplicados para mapear fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo pressão excessiva, falta de suporte social e conflitos interpessoais. O objetivo é identificar elementos que podem favorecer a ocorrência de assédio e direcionar ações preventivas.

**Desenvolvimento de políticas internas:** A psicóloga e o psicólogo contribuem para a elaboração de códigos de conduta e políticas contra o assédio, assegurando que sejam alinhados à cultura organizacional e à legislação vigente. Essa atuação inclui também a criação de protocolos abrangentes de denúncia e apuração, que garantam a confidencialidade e proteção das vítimas.

**Treinamento e sensibilização:** A formação de lideranças e equipes é um aspecto central do trabalho da psicóloga e do psicólogo. São desenvolvidos programas de qualificação contínuos que abordam temas como respeito no ambiente de trabalho, dinâmicas de poder e identificação de comportamentos abusivos. Oficinas de trabalho, simulações e materiais educativos são usados para fortalecer a consciência coletiva sobre os impactos do assédio.

**Gestão de conflitos:** A psicóloga e o psicólogo podem utilizar técnicas de mediação, quando couber, para lidar com conflitos e facilitar diálogos, com o objetivo de restaurar relações profissionais e prevenir a escalada de tensões.

**Atendimento às vítimas:** O suporte psicológico às vítimas de assédio é fundamental. A psicóloga e o psicólogo podem oferecer acolhimento e encaminhamento para atendimento clínico. Além disso, ele pode monitorar os impactos na saúde mental das vítimas por meio de verificação de sintomas e avaliações periódicas.

**Avaliação e monitoramento:** Após implementar ações, a psicóloga e o psicólogo realizam avaliações contínuas para medir os resultados e ajustar estratégias. A depender de cada situação, isso pode incluir: aplicação de instrumentos para diagnósticos; análise de indicadores, como absenteísmo e rotatividade; e feedbacks qualitativos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

**Promoção de cultura organizacional segura e saudável:** De forma transversal, a psicóloga e psicólogo atuam na transformação da cultura organizacional, promovendo valores de respeito, inclusão e equidade. Isso inclui campanhas internas, criação de comitês de diversidade e ética, e alinhamento de práticas de gestão de pessoas aos princípios de bem-estar e dignidade.

Apoio na responsabilização e medidas corretivas: A psicóloga e o psicólogo podem contribuir fornecendo laudos ou pareceres técnicos que auxiliem processos internos ou judiciais de apuração do assédio, sempre pautados pela objetividade e ética, de modo a fornecer embasamento científico aos impactos do AMRT e colaborar para que as ações adotadas (punição, afastamento, reinserção) sejam adequadas e baseadas em evidências.

O enfrentamento ao assédio no trabalho é tarefa complexa e inadiável. Especificamente no que tange ao enfrentamento ao assédio sexual no trabalho, é exigido das psicólogas e dos psicólogos não apenas conhecimento técnico, mas também compromisso ético e político. Mais do que responder a situações pontuais, a Psicologia tem o papel de contribuir para transformações profundas nas relações de trabalho e nas estruturas que naturalizam a violência e os silenciamentos. Garantir ambientes laborais seguros, respeitosos e igualitários é parte fundamental da promoção da dignidade, da saúde mental e da justiça social. Isso envolve:

- Escuta empática e qualificada, respeitando o tempo da vítima;
- Registro e documentação adequados de relatos, observando o sigilo;
- Orientação sobre canais institucionais e legais para denúncia;
- Participação na construção de políticas internas de prevenção;
- Formação de equipes e lideranças sobre o tema;
- Promoção de cultura organizacional baseada no respeito e na equidade.

A psicóloga e o psicólogo desempenham, assim, um papel importante ao integrar métodos científicos, ferramentas práticas e uma visão estratégica para combater o assédio, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros. Para tanto, é fundamental que a psicóloga e o psicólogo atuem com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional.

## 5. CONCLUSÃO

O assédio moral e sexual relacionados ao trabalho são fenômenos psicossociais complexos, não apenas problemas individuais isolados. Tais práticas podem refletir culturas organizacionais ou ocupacionais que toleram, omitem ou até incentivam práticas abusivas, demandando revisões estruturais nas políticas e práticas de gestão com foco nos valores éticos e respeito à dignidade humana.

O enfrentamento eficaz do assédio moral e sexual exige uma abordagem técnica, ética e sistêmica, que supere medidas pontuais e paliativas. A complexidade do fenômeno, com suas diversas formas de manifestação, requer uma compreensão aprofundada das dinâmicas de poder que permeiam as relações pessoais e profissionais nos contextos de trabalho.

Neste contexto, a atuação da psicóloga e do psicólogo deve ser fundamentada pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo, alinhando suas práticas à promoção dos direitos humanos, da dignidade e do bem-estar. O CEPP, ao ressaltar o papel da psicóloga e do psicólogo como agentes de transformação social, oferece as bases técnicas e éticas para a construção de ambientes laborais justos e respeitosos, promovendo a prevenção do assédio e o suporte técnico e emocional às vítimas.

O sigilo profissional e o acolhimento qualificado constituem pilares indispensáveis para a criação de espaços seguros onde as vítimas possam expressar suas vivências e receber o suporte técnico adequado.

Simultaneamente, é essencial reconhecer que comportamentos abusivos são frequentemente legitimados por dinâmicas institucionais de poder, demandando tanto programas de conscientização quanto políticas disciplinares rigorosas que desestimulem a reincidência.

As intervenções profissionais devem abranger desde a prevenção até o acompanhamento das vítimas e, quando cabível, dos agressores. O processo de reintegração ao ambiente laboral precisa assegurar condições de readaptação e segurança emocional, com políticas de reparação que garantam proteção contra novas violências.

A integração entre orientações éticas, legislação vigente e referenciais teórico-metodológicos da Psicologia viabiliza a construção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos. Importante ressaltar que o silêncio ou neutralidade da psicóloga e do psicólogo diante do assédio implica cumplicidade com a violação de direitos.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) reafirma, por meio desta Nota Técnica, o compromisso social da Psicologia com a promoção de ambientes de trabalho livres de violência, apresentando neste documento uma postura fundamentada técnica e legalmente, em consonância com os princípios éticos e os direitos humanos.

## 6. REFERÊNCIAS

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). Guia de prevenção ao assédio moral e sexual. Brasília, DF: MTE, 2023. Disponível em: [www.gov.br](http://www.gov.br). Acesso em: 25 abr. 2025.

FITZGERALD, L. F.; GELFAND, M. J.; DRASGOW, F. Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, v. 17, n. 4, p. 425-445, 1995.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral e sexual. In: MENDES, R. (Org.). *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações, 2018. p. 156-157.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MCLAUGHLIN, H.; UGGEN, C.; BLACKSTONE, A. Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, v. 77, p. 625-647, 2012.

OLIVEIRA, M. K. V. O assédio sexual na relação trabalhista. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, v. 17, n. 10, e11188, 2024.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; HELOANI, José Roberto Montes; CHINELATO, Renata Silva de Carvalho. *Violência, discriminação e assédio no trabalho*. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. p. 11.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre violência e assédio no mundo do trabalho (Nº 190). Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_831783.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_831783.pdf). Acesso em: 24 abr. 2025.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. (Org.). *Assédio moral no trabalho: Características e intervenções*. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

VENTURA, E. F. et al. Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, v. 14, n. 4, 2018.

WILLNESS, C. R.; STEEL, P.; LEE, K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, v. 60, n. 1, p. 127-162, 2007.

## 7. ANEXOS

### Quadro 1 – Indicadores de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

Indicador	Descrição
Comentários com conotação sexual	Piadas, insinuações ou perguntas invasivas sobre aparência, corpo, vida íntima.
Toques indesejados	Abrços forçados, toques no corpo sem consentimento, proximidade física excessiva.
Convites persistentes para encontros	Mesmo após negativa explícita, o agressor insiste em abordagens ou convites.
Propostas de favorecimento sexual	Oferecimento de benefícios ou ameaças de prejuízo profissional em troca de favores sexuais.
Divulgação de conteúdo íntimo ou ofensivo	Compartilhamento de fotos, vídeos ou mensagens com conteúdo sexual, sem consentimento.
Olhares e gestos lascivos	Expressões não verbais com intenção sexual, causando constrangimento.
Hostilidade após negativa	Retaliações, isolamento ou críticas frequentes após recusa de interesse sexual.

### Quadro 2 – Estratégias de Prevenção e Promoção de Ambientes Seguros

Eixo de Ação	Exemplos de Estratégias
Prevenção primária	Campanhas educativas; oficinas sobre gênero e respeito no trabalho; inclusão do tema em treinamentos obrigatórios.
Prevenção secundária	Criação de canais internos e seguros de denúncia; garantia de anonimato e acolhimento especializado às vítimas.
Prevenção terciária	Acompanhamento psicológico e jurídico das vítimas; responsabilização dos agressores; monitoramento do ambiente pós-denúncia.
Cultura organizacional	Revisão de valores e práticas institucionais; incentivo à equidade de gênero; políticas de tolerância zero ao assédio.
Ações da Psicologia	Diagnóstico do clima organizacional; análise de riscos psicossociais; apoio à formulação de políticas institucionais de proteção.



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Paulo Gastalho de Bicalho, Conselheira(o) Presidente**, em 29/04/2025, às 14:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 12, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.cfp.org.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.cfp.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2158949** e o código CRC **6FDE2FC5**.

Referência: Processo nº 576600003.000052/2025-93

SEI nº 2158949

Criado por [ylo.fraga](#), versão 16 por [ylo.fraga](#) em 29/04/2025 12:07:33.