

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, NEGÓCIOS E SAÚDE DE
SERGIPE - FANESE**

PAULA ROBERTA SILVA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS
NA PREVENÇÃO, PROVA E REPARAÇÃO PARA AS VÍTIMAS**

**ARACAJU
2025**

O48a

OLIVEIRA, Paula Roberta Silva

Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho :
desafios na prevenção, prova e reparação para as
vítimas / Paula Roberta Silva Oliveira. - Aracaju, 2025.
28 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Carlos Augusto Lima
Neto. 1. Direito 2. Assédio Moral 3. Assédio
Sexual 4. Vítimas - Trabalho I Título

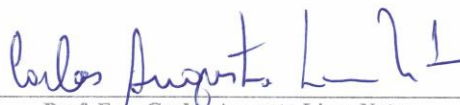
CDU 34 (045)

PAULA ROBERTA SILVA OLIVEIRA

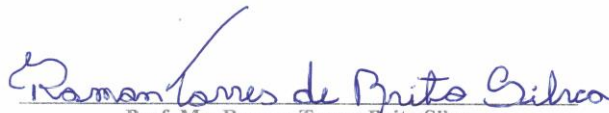
**TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO,
FORMAS DE PREVENÇÃO E COMBATE.**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE,
como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no
período de 2025.1.

Aprovado (a) com média: 10,0



Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto
1º Examinador (Orientador)



Prof. Me. Ramon Torres Brito Silva
2º Examinador



Prof. Esp. Glauber Pereira Correia
3º Examinador

Aracaju, 07 de junho de 2025

Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho: Desafios na Prevenção, Prova e Reparação Para as Vítimas*

Paula Roberta Silva Oliveira

RESUMO

O presente trabalho trata do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, fenômenos que comprometem a dignidade do trabalhador, afetam sua saúde física e psicológica e prejudicam a harmonia nas relações laborais. A partir do questionamento central — de que forma as práticas de assédio moral e sexual impactam a saúde das vítimas e quais os principais obstáculos enfrentados na prevenção, identificação, apuração e reparação desses casos —, buscou-se analisar essas condutas à luz da legislação trabalhista e constitucional. O objetivo geral consistiu em investigar os impactos do assédio moral e sexual no trabalho, enquanto os objetivos específicos envolveram a compreensão dos conceitos jurídicos envolvidos, a análise dos efeitos físicos e emocionais sofridos pelas vítimas, o exame da legislação nacional e internacional aplicável, a avaliação da atuação institucional e a reflexão sobre a eficácia das medidas legais e administrativas existentes. Justifica-se o estudo pela relevância social e jurídica do tema, visto que a maioria das vítimas ainda enfrenta barreiras para denunciar ou comprovar os atos, o que perpetua ciclos de violência nas organizações. A metodologia adotada foi qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e documental, com foco nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Conclui-se que, embora haja avanços legais e institucionais, ainda são necessárias políticas mais efetivas nas organizações e o fortalecimento de mecanismos jurídicos que assegurem ambientes de trabalho éticos, seguros e respeitosos para todos.

Palavras-chave: Assédio Moral Assédio Sexual. Vítimas. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Desde que os seres humanos começaram a se organizar em grupos, a violência tornou-se uma parte presente na sociedade, especialmente no ambiente de trabalho, onde relações de poder frequentemente geram conflitos e podem culminar em formas de violência como o assédio moral e o assédio sexual. Essas práticas de violência surgem quando um indivíduo usa seu poder para subjugar ou ameaçar outro, afetando suas condições de trabalho e sua dignidade (Coutinho, 2004). O poder, nesse contexto, é uma relação de dependência, em que o detentor usa sua influência para controlar ou manipular a vítima (Amboni; Andrade, 2011). Tal poder

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2024, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Carlos Augusto Lima Neto.

pode ser visto como a capacidade de um indivíduo ou grupo de influenciar o comportamento de outros, com base em sua posição social ou organizacional (Dias, 2008; Weber, 2000).

O tema abordado neste trabalho é de grande relevância, pois o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho causa sérios impactos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, além de afetar o bom funcionamento das organizações. Essas práticas abusivas geram um ambiente hostil e prejudicam a dignidade dos indivíduos envolvidos, dificultando sua atuação e comprometendo suas condições de trabalho.

A discussão sobre o tema tem se intensificado nos últimos anos, especialmente devido à necessidade de compreender melhor as formas de assédio, suas consequências para as vítimas e os desafios enfrentados pelas empresas no que diz respeito à prevenção, identificação e reparação dessas condutas. A legislação, embora em evolução, ainda apresenta lacunas que dificultam a plena proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilização adequada dos infratores.

Nas organizações, o poder é fundamental, pois as hierarquias e as relações sociais são estruturadas a partir das funções e responsabilidades dentro da empresa (Dahl, 1957). Embora o assédio moral e sexual seja um fenômeno presente desde os primórdios das relações humanas, foi a partir da década de 1980 que se intensificaram as pesquisas sobre esse tipo de violência nas relações laborais (Nunes, 2016).

O assédio moral no trabalho é caracterizado por comportamentos repetitivos, hostis e prejudiciais à integridade psicológica e física do colaborador, afetando seu desempenho e o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2010). Essa forma de violência psicológica é marcada por abusos de poder e comportamentos repetitivos que humilham e prejudicam a dignidade do trabalhador, resultando em um ambiente tóxico (Heloani; Barreto, 2015; Hirigoyen, 2000). O assédio moral prejudica gravemente não apenas o trabalhador, mas também a organização, afetando sua dinâmica interna e sua reputação (Barreto, 2004).

Por outro lado, o assédio sexual no trabalho deriva de um desequilíbrio de poder, sendo caracterizado por comportamentos de natureza sexual indesejada e pressões sobre aqueles considerados mais vulneráveis (Pina; Page, 2015). Esse tipo de assédio se manifesta por condutas que geram constrangimento e humilhação à vítima, muitas vezes criando um ambiente de intimidação. Assim como o assédio moral, o assédio sexual também afeta negativamente o trabalhador e a organização como um todo, prejudicando a dinâmica interna e a imagem da empresa (Barreto, 2004).

Considerando que grande parte do tempo dos trabalhadores é dedicada ao ambiente laboral, é fundamental que os empregadores adotem medidas eficazes para prevenir e combater

essas práticas abusivas. Garantir um ambiente respeitoso e livre de assédio não é apenas uma obrigação legal e ética, mas também um fator decisivo para a produtividade, o bem-estar e o sucesso das empresas. Além disso, a implementação de políticas eficazes de prevenção e de apoio às vítimas, assim como a criação de um sistema justo de reparação, são essenciais para que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e respeitados.

No entanto, essa responsabilidade ainda é negligenciada por muitos gestores, que frequentemente encaram ambientes tóxicos como um problema individual dos trabalhadores, atribuindo as dificuldades enfrentadas à fragilidade emocional ou à falta de “jogo de cintura”. Esse pensamento equivocado ignora os impactos concretos do assédio e da hostilidade no local de trabalho, que comprometem a motivação, a eficiência e a estabilidade da equipe, além de aumentar a rotatividade de funcionários e afetar a percepção dos clientes sobre a empresa.

As pesquisas sobre esses tipos de assédio ainda estão em desenvolvimento, e é importante aumentar a conscientização sobre esses problemas para promover mudanças na sociedade e nos ambientes organizacionais. Os prejuízos causados por ambientes abusivos são amplamente reconhecidos, e embora o assédio moral ainda esteja presente em muitas organizações, há estratégias eficazes para preveni-lo e combatê-lo. Empresas que adotam boas práticas nesse sentido não apenas protegem seus funcionários, mas também fortalecem sua cultura organizacional e sua reputação no mercado.

De que forma as práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho impactam a saúde física e psicológica das vítimas e quais são os principais desafios enfrentados pelas organizações na prevenção, identificação, coleta de provas e reparação dos danos causados a essas vítimas?

O objetivo geral deste trabalho consiste em investigar os impactos do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente quanto às consequências para a saúde das vítimas, bem como analisar os principais desafios enfrentados na prevenção, identificação, apuração e reparação desses casos. Busca-se também compreender de maneira aprofundada os conceitos de assédio moral e sexual nas relações laborais, identificar os efeitos físicos e emocionais que essas práticas podem causar nos trabalhadores, examinar a legislação brasileira voltada à proteção da dignidade do trabalhador, avaliar a atuação institucional no acolhimento e proteção das vítimas e, por fim, refletir sobre a eficácia dos mecanismos legais e administrativos existentes para coibir e reparar essas condutas.

Parte-se da hipótese de que, apesar da existência de um arcabouço normativo voltado à proteção dos trabalhadores contra o assédio, muitos casos continuam invisibilizados ou não são devidamente enfrentados. Isso se deve, em grande parte, à dificuldade de produção de provas,

ao medo de retaliações por parte das vítimas, à ausência de políticas internas claras e efetivas nas organizações e à resistência de gestores e empresas em admitir ou reconhecer a existência do problema.

A metodologia adotada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, com base em revisão bibliográfica e documental. Serão analisadas obras doutrinárias, artigos acadêmicos, legislações nacionais e tratados internacionais relacionados ao tema, além de dados extraídos de instituições como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e decisões judiciais que tratam de casos concretos.

A análise será desenvolvida à luz do Direito do Trabalho, com enfoque nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

2.1 Assédio moral no trabalho

A violência nas relações de trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o próprio surgimento do trabalho enquanto instrumento de produção e dominação social. Desde os primeiros registros históricos, o ser humano tem sido explorado em contextos que muitas vezes expõem sua dignidade, principalmente diante de relações de poder desequilibradas. Apesar disso, o reconhecimento do assédio moral como uma forma específica de violência organizacional é relativamente recente. Como observam Costa *et al.* (2015), apenas no final do século XX, em especial nos países desenvolvidos, esse tipo de conduta passou a ser identificado como algo profundamente destrutivo — não só para a saúde física e psicológica do trabalhador, mas também para o ambiente organizacional como um todo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2001), o termo “assédio” está relacionado a uma perseguição insistente e constante que visa desestabilizar o outro. Já a palavra “moral” refere-se aos valores, princípios e normas que regem o comportamento ético em determinado grupo social. A junção desses dois termos caracteriza o assédio moral como uma prática que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, abalando o respeito às normas de convivência no ambiente de trabalho.

O amadurecimento do conceito de assédio moral, como hoje o conhecemos, passou por um processo lento e gradual. Um dos primeiros estudos relevantes surgiu na década de 1970,

com a psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky, autora da obra *The Harassed Worker*. Brodsky foi pioneira ao descrever o assédio como uma conduta repetitiva e persistente, que visa atormentar e intimidar a vítima no cotidiano profissional (Brodsky, 1976, *apud* Einarsen; Nielsen; Glaso, 2017). Naquele momento, o foco das pesquisas ainda estava voltado às condições materiais e médicas de trabalho, e os impactos subjetivos da violência psicológica não recebiam a devida atenção por parte das instituições ou da academia.

Foi apenas na década de 1990 que o psicólogo sueco Heinz Leymann ampliou o debate, trazendo à tona a dimensão moral do fenômeno e popularizando o termo “mobbing” na Europa. Para ele, o assédio moral representa uma forma de “psicoterror”, baseada em uma comunicação sistematicamente hostil, que se prolonga ao longo do tempo e coloca o trabalhador em uma situação de fragilidade, sem meios de se defender (Leymann, 1996). A partir de sua pesquisa com trabalhadores na Suécia, Leymann identificou padrões de conduta em ambientes tóxicos e evidenciou que o assédio não se trata de um evento isolado, mas de um processo contínuo de desestabilização.

É importante destacar que, apesar de o termo “mobbing” ter ganhado força com os estudos de Leymann, registros anteriores já apontavam para essa lógica de exclusão e perseguição. Helonai (2004) observa que o etnólogo Konrad Lorenz já utilizava o conceito para explicar o comportamento de grupos de animais que se voltavam contra um membro específico, expulsando-o do convívio coletivo. Essa analogia evidencia a raiz instintiva e, ao mesmo tempo, cruel do assédio moral: a tentativa de isolar e enfraquecer alguém dentro de um grupo social.

No campo jurídico e psicológico contemporâneo, destaca-se também a contribuição da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, autora de *Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (1998), uma das obras mais influentes sobre o tema. Em seus estudos, Hirigoyen define o assédio moral como qualquer conduta abusiva que, por meio de palavras, gestos, atitudes ou até mesmo silêncios intencionais, comprometa a integridade psíquica ou física da vítima, degrade o ambiente de trabalho ou coloque em risco a sua função dentro da empresa (Hirigoyen, 2000). A autora enfatiza que esse tipo de violência é muitas vezes invisível, mascarado sob a aparência de exigências profissionais ou críticas “normais” de desempenho, o que torna sua identificação ainda mais difícil.

Atualmente, o assédio moral é reconhecido como uma das formas mais graves de violação à dignidade no ambiente de trabalho. Ele não apenas compromete a saúde mental do trabalhador, mas também enfraquece os laços de confiança e respeito mútuo necessários ao bom funcionamento de qualquer organização. Por isso, compreender seu conceito à luz das discussões atuais é essencial para que o Direito do Trabalho possa oferecer respostas jurídicas

eficazes e compatíveis com a complexidade desse fenômeno. A evolução do entendimento sobre o assédio moral evidencia que não se trata mais apenas de um problema individual ou interpessoal, mas sim de uma questão estrutural que exige uma abordagem crítica, preventiva e comprometida com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2000, p. 17).

2.2 Tipos de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de diferentes formas, sendo as principais classificadas como vertical, horizontal e misto. O assédio moral vertical é o mais recorrente e se caracteriza pela existência de uma relação hierárquica entre as partes envolvidas. Esse tipo de assédio pode ser descendente, quando parte do superior hierárquico em direção ao subordinado, ou ascendente, quando ocorre o contrário — ou seja, quando um ou mais subordinados direcionam condutas abusivas contra um superior. De acordo com Thome:

O assédio moral vertical é aquele que ocorre entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, sendo o mais frequente. Pode ser tanto ascendente quanto descendente. Quando ocorre de forma desigual, com um superior hierárquico agindo para reduzir a vítima a uma posição de impotência, e depois a atacando sem que ela tenha como reagir, isso configura o assédio moral (Thome, 2008, p. 35.)

Por sua vez, o assédio moral horizontal ocorre entre colegas de trabalho que compartilham o mesmo nível hierárquico. Nesse contexto, o assédio pode ser motivado por rivalidades internas, disputas por promoções, discriminações ou por diferenças pessoais, sociais, políticas ou culturais. Essas condutas criam um ambiente hostil e competitivo, onde a convivência profissional se torna insustentável.

O assédio moral misto, por fim, é aquele que combina elementos das formas vertical e horizontal, envolvendo múltiplos atores da organização em diferentes níveis hierárquicos. Trata-se de uma dinâmica complexa e muitas vezes institucionalizada, na qual o comportamento abusivo se reproduz em cadeia, revelando falhas profundas na cultura organizacional e ausência de mecanismos efetivos de controle.

Reconhecer e compreender os diferentes tipos de assédio moral é essencial para o enfrentamento eficaz desse fenômeno nas relações de trabalho. A análise jurídica dessas práticas deve considerar não apenas os atos isolados, mas o seu caráter contínuo, sistemático e

a intenção de degradar a vítima. É por meio dessa abordagem que se torna possível identificar condutas abusivas, responsabilizar os agressores e garantir a reparação dos danos causados, promovendo, assim, a valorização do trabalhador e a preservação de um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitoso.

2.3 O Impacto do Silêncio

O assédio moral pode gerar danos significativos à saúde física e psicológica da vítima, prejudicando também suas relações pessoais e, em casos mais graves, podendo até levar ao suicídio. Esse efeito negativo é intensificado pelo silêncio provocado pelo medo, que se manifesta como uma forma de controle psicológico exercido pelo assediador sobre a vítima. O medo que a vítima experimenta vai além da simples preocupação em perder o emprego, abrangendo uma série de outros aspectos, entre eles, o receio de perder amizades devido à possível transferência de local de trabalho ou mudança, o que pode romper vínculos estabelecidos ao longo de anos. Também há o temor de ver sua reputação prejudicada por boatos, insinuações e mentiras espalhadas pelo assediador. (Hirigoyen, 2002)

O autor acima ainda acrescenta que o assediado sente a pressão de estar em um conflito de valores (éticos, morais, políticos, técnicos, religiosos) nos quais não pode ceder, e a angústia de não ser reconhecida pelos esforços e habilidades demonstrados no ambiente de trabalho. Esses medos, juntos, criam uma vulnerabilidade que afeta profundamente a saúde física e emocional da vítima.

O silêncio, nesse contexto, se revela como um mecanismo de autodefesa, mas também de aprisionamento. A vítima, frequentemente, não encontra canais seguros e confiáveis para denunciar a violência que sofre, seja por ausência de políticas internas eficazes, seja por desconfiança na atuação da própria instituição. A omissão dos colegas e superiores, muitas vezes cúmplices ou coniventes, contribui para a perpetuação do assédio e para o agravamento de seus efeitos. (Hirigoyen, 2002)

Esse cenário gera uma sensação de impotência e abandono, que pode acarretar quadros de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e outras doenças ocupacionais relacionadas ao sofrimento psíquico. A invisibilidade do sofrimento do trabalhador, muitas vezes invalidado ou desqualificado por discursos que minimizam ou relativizam sua dor, reforça o isolamento da vítima e dificulta ainda mais a busca por reparação. (Hirigoyen, 2002; Freitas, 2001; Heloani, 2011)

De acordo com Hirigoyen (2002) e Leiria (2012) Dessa forma, o silêncio imposto ao assediado configura-se como um fator que não apenas potencializa o dano, mas também impede a atuação efetiva dos instrumentos jurídicos de proteção e responsabilização. É nesse ponto que o Direito do Trabalho deve assumir um papel ativo, estimulando políticas públicas e

internas que assegurem o acolhimento, a escuta e a proteção das vítimas, como forma de romper com o ciclo de violência que ainda persiste em tantos ambientes laborais.

2.4 A Complexidade em Comprovar o Assédio

O reconhecimento e a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho são desafiadores, principalmente devido à sutileza dos comportamentos envolvidos e à falta de provas materiais. A vítima deve apresentar indícios suficientes, enquanto o acusado deve demonstrar que suas ações foram justificáveis. A ausência de uma legislação específica no Brasil agrava a dificuldade em punir os responsáveis e proteger os trabalhadores.

Hirigoyen (2010) classifica o assédio moral em quatro tipos principais:

1. **Isolamento:** Exclusão do trabalhador das interações sociais e profissionais.
2. **Dignidade Violada:** Desrespeito através de insultos, boatos e ataques pessoais.
3. **Atentado às Condições de Trabalho:** Prejuízo nas condições de trabalho, como falta de informações ou atribuição de tarefas inadequadas.
4. **Violência Verbal, Física e Sexual:** Ameaças, xingamentos e até agressões físicas ou abuso sexual.

Freitas (2001) e Heloani (2011) enfatizam que o assédio moral é uma ação intencional do assediador, que busca desestabilizar emocionalmente a vítima e prejudicar seu desempenho. As causas do assédio podem incluir disputas de poder, diferenças culturais, étnicas ou pessoais.

É fundamental que as empresas reconheçam o assédio moral e adotem medidas preventivas e punitivas, criando um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

2.5 Assédio Sexual no Trabalho

O assédio sexual é uma violação grave da dignidade e da liberdade sexual de uma pessoa, afetando sua intimidade e o direito ao controle sobre o próprio corpo. Esse tipo de violência pode ocorrer em diversos contextos, como na família, no trabalho, na escola e até em espaços públicos. Geralmente, está presente em relações de poder, como entre chefe e subordinado, homem e mulher, ou professor e aluno. Contudo, como observa Costa (1995), é possível que o assédio ocorra de maneira inversa, quando a vítima assume uma posição de poder, seja a mulher ou o subordinado.

De acordo com diversos autores (Arezes; Veloso Neto, 2014; Costa, 1995; Dórea, 2013; Kennair; Bendixen, 2017; Mesquita, 2004; Pina; Page, 2015; Organização Internacional do Trabalho, 2001), as mulheres são as principais vítimas do assédio sexual. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho ao longo do último século resultou em um crescimento dos casos de assédio, gerando a necessidade de um debate mais amplo sobre o

tema.

O assédio sexual é muitas vezes confundido com uma “cantada”, uma abordagem inicial de baixa gravidade. No entanto, Freitas (2001) distingue claramente os dois conceitos. A “cantada” é uma tentativa sedutora de conquistar a outra pessoa, enquanto o assédio sexual envolve uma abordagem coercitiva, de natureza autoritária e abusiva.

A União Europeia (2014) reconhece o assédio sexual como uma forma de discriminação, conforme definido pela Directiva 2004/113/UE.

[...] sempre que ocorra um comportamento indesejado de carácter sexual [...] com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial quando criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. (Jornal da União Europeia, 2014, p.40)

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, incluindo piadas de conteúdo sexual, propostas de favores sexuais, voyeurismo, contatos físicos indesejados, perseguições, telefonemas insistentes e presentes (Dias, 2008; Deutschman, 1991 *apud* Costa, 1995; Nóbrega, 2016). Em casos mais graves, pode evoluir para abuso sexual (Dias, 2008). Costa (1995) também aborda a troca de favores sexuais por benefícios profissionais, como promoções, e punições a quem recusa, como demissões ou violência. O assédio pode ocorrer diretamente ou indiretamente, com ataques ao bem-estar da vítima no ambiente de trabalho (Suplicy, 1995).

A OIT (2001) define o assédio sexual como uma conduta persistente e persecutória que viola a liberdade sexual da vítima, um direito fundamental garantido pela constituição. Estudo de diversos autores identifica três características comuns ao assédio sexual: (1) comportamento sexual indesejado, (2) pressão por ameaças e (3) abuso de poder, que pode ser tanto hierárquico quanto social (Morais; Murias; Magalhães, 2014; OIT, 2001; Suplicy, 1995; Mesquita, 2004; Costa, 1995; Dias, 2008; Nóbrega, 2016; Kennair; Bendixen, 2017; Dórea, 2013; Pina; Page, 2015). Para caracterizar o assédio, a ação deve ser persistente, indesejada e rejeitada pela vítima.

Existem duas formas principais de assédio sexual: (1) o assédio por intimidação ou ambiental, que cria um ambiente hostil e intimidatório, geralmente praticado por colegas, e (2) o assédio por chantagem (*qui pro quo*), que ocorre quando o assediador usa sua posição de poder para oferecer ou retirar benefícios profissionais em troca de favores sexuais (Brito, 2011; OIT, 2001; Pierucci *et al.*, 2014). O assédio por chantagem é considerado crime, enquanto o assédio ambiental, embora não seja crime, ainda constitui um grave problema no ambiente de trabalho.

Pamplona Filho (2006) aponta que o conceito de "legalidade" e "moralidade" nem sempre se alinham. A moral refere-se ao que é justo, ético e digno, enquanto a lei é um conjunto de regras que nem sempre garantem justiça ou equidade. Freitas (2005) acrescenta que:

Existe uma grande confusão entre Moral e Legal. Enquanto o primeiro termo se refere ao que é justo e correto, à equidade, à integridade, à honestidade, à dignidade, o segundo termo diz respeito à lei, que nem sempre é justa ou equitativa ou íntegra ou

honesto ou digno. Uma ação pode ser legal e imoral ao mesmo tempo; em boa medida, as respostas organizacionais limitam-se ao âmbito do que é legal, pois é a lei que leva aos tribunais e ela comporta muitas brechas, pois o que não diz a lei não é ilegal; o aspecto moral fica a critério do fórum interior de cada um ou da opinião pública que julga o caso. (Freitas 2005, p. 15)

Para ele também, a organização deve desenvolver um comportamento crítico em relação às práticas internas, promovendo uma “saúde moral”, que implica agir de maneira ética e justa em todos os seus relacionamentos, dentro e fora da organização.

A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na prevenção ou disseminação do assédio sexual. Estudos indicam que ambientes que toleram comportamentos abusivos favorecem a continuidade do assédio, enquanto organizações que adotam posturas firmes contra tais atitudes criam um ambiente mais seguro para as vítimas (Fitzgerald et al., 1997; Hulin; Fitzgerald; Drasgow, 1996; Pina; Page, 2015). O assediador pode ser apoiado por grupos internos da organização, e o anonimato pode criar um espaço onde o comportamento abusivo é normalizado (Mesquita, 2004; Pina; Page, 2015). A vítima pode não reagir por medo de exposição ou pela falta de suporte organizacional, e a ausência de uma resposta séria da empresa contribui para a tolerância de comportamentos sexistas (Freitas, 2005, 2011).

Pesquisas de Burges e Borgida (1997) destacam que, em muitos casos, o assédio sexual é alimentado por uma visão distorcida que vê as mulheres como potenciais parceiras sexuais, o que naturaliza o assédio como parte da dinâmica de trabalho. A OIT (2001) aponta que o assédio sexual prejudica a igualdade de oportunidades no trabalho e perpetua desigualdades de poder. Para Mesquita (2004), o assédio é uma forma de discriminação e violência contra a mulher, afetando sua saúde física, moral e mental, além de prejudicar a produtividade e o clima organizacional, gerando um ambiente de medo e tensão.

Com base no que foi discutido, é possível perceber que, embora a OIT defina o assédio sexual como uma conduta persistente e persecutória, a jurisprudência brasileira tem reconhecido que esse tipo de assédio pode se caracterizar mesmo por um único ato, desde que seja grave e envolva conotação sexual não consentida. Essa compreensão representa um importante avanço na proteção à dignidade da pessoa humana, pois evita que a vítima precise se submeter a reiteradas situações de violência para que seu relato seja legitimado no campo jurídico.

Apesar desse entendimento mais flexível, a comprovação do assédio sexual ainda encontra obstáculos relevantes. Assim como no assédio moral, as condutas costumam ocorrer de forma sutil e reservada, sem testemunhas ou registros evidentes. Por essa razão, torna-se imprescindível que o ambiente de trabalho conte com mecanismos internos de prevenção, acolhimento e denúncia, capazes de garantir segurança à vítima e reforçar o compromisso das organizações com práticas éticas e respeitadas.

2.6 Impactos do Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual é um comportamento ilícito que acarreta sérias consequências para a vítima e o agressor. No caso da vítima, os efeitos podem ser tanto físicos quanto psicológicos, afetando seu desempenho profissional e prejudicando sua liberdade sexual e dignidade. As normas da CLT impõem às empresas a responsabilidade de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, não apenas em relação a acidentes e doenças, mas também promovendo um ambiente de trabalho saudável e de qualidade. Contudo, o assédio sexual compromete esse ambiente, gerando impactos negativos para a saúde mental e física da vítima, como depressão, ansiedade, fadiga e dificuldade de concentração. Esses problemas afetam diretamente a qualidade do trabalho, reduzindo a produtividade da empresa e aumentando os riscos de acidentes, especialmente quando o trabalhador sofre de insônia ou outros distúrbios relacionados ao assédio.

Com o objetivo de evitar futuras ações judiciais por danos, muitas empresas implementam políticas internas de prevenção ao assédio sexual, incluindo cláusulas contratuais específicas. Quando o assediador é um colega de trabalho, o comportamento pode justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT. Caso o assediador seja o empregador, a vítima pode pleitear a rescisão indireta do contrato, conforme o artigo 483 da CLT. Em ambos os casos, a vítima tem direito à reparação civil pelos danos sofridos, que incluem tanto danos materiais quanto morais, conforme estabelecido no Código Civil.

2.7 O Impacto Psicológico do Assédio Sexual

O assédio sexual vai além da violação de normas jurídicas, atingindo direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, especialmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana. O artigo 5º da CF/88 assegura direitos como a honra, a imagem e a liberdade sexual, e a violação desses direitos configura um fundamento para a reparação de danos morais. O Código Civil, em seu artigo 186, classifica como ilícito qualquer ato que cause danos, incluindo danos morais. O dano moral é caracterizado pela ofensa à intimidade da vítima, prejudicando sua saúde emocional e psicológica. A reparação visa compensar a vítima pelos danos sofridos, podendo ocorrer por meio de indenização financeira ou por uma retratação pública, conforme o contexto do caso.

2.8 Desafios na Prova do Assédio Sexual

A prova no caso de assédio sexual é desafiadora devido à natureza discreta dos atos, que geralmente ocorrem em ambientes privados e sem testemunhas. Apesar disso, a produção de

provas continua sendo essencial para a resolução do caso. Alguns princípios devem ser observados durante o processo probatório, como a necessidade da prova, a unidade da prova, a proibição de provas ilícitas, o livre convencimento do juiz, o contraditório e a ampla defesa. De acordo com a CLT, a parte que alega deve apresentar as provas necessárias (art. 818 da CLT). O assédio sexual, por ser frequentemente cometido em circunstâncias privadas e sem a presença de testemunhas, torna a coleta de provas mais difícil, sendo um desafio considerável para a vítima.

Em muitos casos, o juiz pode se basear em seu livre convencimento, avaliando a totalidade das provas e as circunstâncias envolvidas. Isso significa que, diante da escassez de provas claras e definitivas, o juiz tem a autoridade de decidir com base no que considera mais convincente. Esse procedimento é crucial para garantir que a impunidade não prevaleça e para assegurar que os direitos da vítima sejam protegidos, mesmo diante da falta de evidências concretas.

3. A LEGISLAÇÃO

O estudo do assédio moral no ambiente de trabalho começou a ganhar destaque na década de 1980, com contribuições de Leymann e Hirigoyen, e desde então, a questão passou a ser abordada internacionalmente, com legislações específicas sendo adotadas em diversos países, especialmente na Europa (Ávila, 2009). Na França, o Código de Trabalho regula o assédio moral, definindo-o como uma conduta repetida que degrada as condições de trabalho e prejudica a saúde e dignidade do trabalhador, com punições que incluem prisão e multa (Nascimento, 2011). Em Portugal, o Código do Trabalho (Lei nº 7/2009) também aborda o assédio moral, focando na proteção da integridade física e moral dos trabalhadores (Nascimento, 2011). A Espanha possui legislação mais sucinta, com a Lei nº 51 de 2003, que proíbe o assédio moral, especialmente em relação a pessoas com deficiência (Nascimento, 2011).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) se posiciona contra a discriminação no ambiente de trabalho e inclui o assédio moral como uma forma de discriminação, manifestada por atitudes como a exclusão e abuso de poder (Nascimento, 2011). No Brasil, o tema ganhou destaque com a Constituição Federal de 1988, que reconheceu a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental. Embora não haja legislação federal específica sobre assédio moral, algumas normas estaduais e municipais abordam o tema no serviço público, e projetos de lei em andamento buscam estabelecer sanções, incluindo na esfera penal (Ávila, 2009).

Como exemplo, destaca-se o Projeto de Lei nº 4742/2001, que permanece sob análise da Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 1º de dezembro de 2003. Este projeto visa introduzir o artigo 146-A ao Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - , com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de uma dois anos. (Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, Art.146-A, 1940)

O Projeto de Lei Federal nº 4591/2001, da Deputada Rita Camata, propõe a aplicação de penalidades para o assédio moral praticado por servidores públicos federais, abrangendo a União, as autarquias e as fundações públicas federais. O projeto visa alterar a Lei nº 8.112/90, com o intuito de estabelecer um marco legal específico para o combate a essa prática no âmbito do serviço público (Nascimento, 2011, p. 25).

Diversos estados brasileiros têm implementado legislações para combater o assédio moral no setor público estadual. O Rio de Janeiro foi pioneiro com a criação da Lei nº 3.921/2002, a primeira norma estadual sobre o tema. Outros estados, como a Paraíba e São Paulo, também estabeleceram leis, com a Paraíba criando a Lei Complementar nº 63/2004, que permite que o procedimento para apuração do assédio seja iniciado pela vítima ou qualquer autoridade. São Paulo, por sua vez, promulgou a Lei nº 12.250/2006, com foco em medidas preventivas. O Rio Grande do Sul criou a Lei Complementar nº 12.561/2006, que foi posteriormente alvo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade.

No Ceará, a Lei nº 15.036/2011 e o Decreto nº 31.583/2014 definem as condutas de assédio moral e garantem o direito à ampla defesa. Além disso, existem projetos de lei em andamento, como o Projeto de Lei nº 12.819/2002 na Bahia, que responsabiliza superior imediato e prevê a retratação pública do assediador.

No âmbito municipal, cidades como Iracemápolis, Cascavel, Guarulhos, São Paulo, Natal e Porto Alegre também criaram legislações específicas para combater o assédio moral na administração pública.

Embora não haja uma legislação federal específica, a crescente implementação de normativas estaduais e municipais reflete uma preocupação em proteger os trabalhadores e criar ambientes de trabalho mais respeitosos e saudáveis.

3.1 Direito do Trabalhador

A doutrina não apresenta um consenso absoluto sobre a classificação dos direitos de personalidade. Contudo, a Constituição Federal destaca alguns desses direitos, considerando os princípios fundamentais. Exemplos disso são o princípio da igualdade, expresso no caput do art. 5º; o direito à integridade física e moral, previsto no inciso V do art. 5º; e o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, conforme o inciso X do mesmo artigo.

O princípio constitucional da igualdade, consagrado no caput e no inciso I do art. 5º, traduz-se no direito universal a um tratamento igualitário, garantindo que todos são iguais perante a lei, sem qualquer tipo de discriminação. No entanto, conforme argumenta Lenza

(2011, p. 875), além da igualdade formal, é necessário buscar a igualdade material, onde a legislação deve tratar de maneira igual os indivíduos que são igualmente situados e desigualmente aqueles que apresentam diferenças substanciais.

Nesse sentido, Moraes (2002, p. 66-67) destaca que o princípio da igualdade, ao ser aplicado como um guia para a interpretação dos direitos de personalidade, atua em dois planos distintos: o formal, que assegura a igualdade perante a lei, e o material, que busca corrigir desigualdades, tratando de maneira diferenciada aqueles que se encontram em posições desiguais.

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamento abusivamente diferenciados (sic) a pessoas que se encontram em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social. (Moraes 2002, p. 66-67)

No contexto das relações laborais, o empregador ou superior hierárquico não deve tratar de maneira desigual os trabalhadores que se encontram em situações de igualdade. Contudo, conforme afirmado por Válio (2006, p. 50), é permitido que se trate de forma diferenciada aqueles que apresentam desigualdades, desde que essas diferenças sejam legítimas e se apresentem de maneira clara.

Em relação ao direito à integridade física e moral, previsto no inciso V do art. 5º da Constituição Federal, Válio (2006, p. 50) destaca que este é um direito fundamental, essencial para a preservação do ser humano. A proteção do corpo e da mente implica a oposição a qualquer ato que possa prejudicar essa integridade. O direito à integridade física, portanto, deve ser garantido desde o nascimento até a morte do indivíduo, e qualquer agressão ao corpo configura uma violação ao direito à vida, sendo passível de sanção tanto no âmbito penal quanto civil.

A violação da integridade moral do indivíduo constitui o fundamento para o direito à reparação, conforme enfatiza Válio (2006, p. 51), ao afirmar que qualquer atentado à honra, dignidade ou imagem de uma pessoa gera a obrigação de indenizar, refletindo a necessidade de compensar os danos ocasionados à sua esfera pessoal e psicológica.

Já em caso de violação da integridade da pessoa, no seu aspecto moral, a Constituição prevê o direito à indenização, no art. 5º, inciso V. [...] A Constituição dá muito valor à moral, tornando o valor da moral individual um bem indenizável, pois sem a moral a pessoa fica reduzida a condição animal, de pequena significação [...]. (Válio 2006, p. 51).

De acordo com Bittar (1995, p. 111), o direito à integridade moral e psíquica abrange a proteção da saúde mental do indivíduo, sendo essencial para garantir o princípio da dignidade humana, que deve ser resguardado pela ordem jurídica. Esse direito se manifesta no respeito à estrutura psíquica do outro, prevenindo intervenções que possam afetar negativamente o seu

bem-estar, seja por ações diretas ou indiretas, e inclui até tratamentos experimentais ou repressivos, os quais podem ser passíveis de sanção penal.

No que diz respeito ao assédio moral, cujo objetivo é minar a integridade moral do trabalhador e destruir sua dignidade, é imprescindível assegurar a proteção da sua integridade física e, principalmente, moral no ambiente laboral. Os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, previstos no art. 5º, X da Constituição Federal, garantem a inviolabilidade desses aspectos, estabelecendo o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação.

O direito à intimidade, conforme Bittar (1995, p. 103), é um direito de personalidade voltado à preservação da privacidade em aspectos pessoais, familiares e negociais. Este direito veda intervenções arbitrárias na vida privada, protegendo bens como confidências, dados pessoais, memórias, saúde, e relações familiares, resguardados da curiosidade pública. Esse direito é diretamente aplicável às relações laborais, uma vez que o assédio moral atinge a intimidade, a saúde mental e a honra do trabalhador.

O direito à honra, conforme Bittar (1995, p. 125-126), é de natureza moral e visa à proteção da reputação e da estima social de cada indivíduo, abrangendo tanto a honra objetiva (reconhecimento público) quanto a honra subjetiva (consciência pessoal da dignidade). A prática do assédio moral viola ambos os aspectos, comprometendo a dignidade do trabalhador.

Quanto ao direito à imagem, este é um direito fundamental previsto no art. 5º, X da CF/88 e ganha relevância com o avanço tecnológico e os meios de comunicação. Segundo Válio (2006, p. 50-51), o direito à imagem é inalienável e intransmissível, mas pode ser disposto pela pessoa para usos específicos. Bittar (1995, p. 87) acrescenta que esse direito se refere ao vínculo entre o indivíduo e sua expressão externa, como seu rosto e outras características físicas, que o identificam na sociedade. Além disso, Lima (*apud* Válio, 2006, p. 48) observa que o direito à imagem possui um duplo conteúdo: moral e patrimonial, sendo passível de reparação por danos causados, com base na Constituição.

Portanto, é evidente a necessidade de proteção efetiva dos direitos de personalidade do trabalhador no contexto das relações laborais, uma vez que o assédio moral constantemente viola esses direitos, afetando a integridade física, moral, a honra e a imagem do indivíduo.

3. 2 A Responsabilidade Civil pelos Danos de Natureza Moral: Aspectos e Evoluções Jurídicas

A responsabilidade civil, conforme exposto por Diniz (1996, v. 7, p. 30), consiste na aplicação de medidas legais que obriguem uma pessoa a reparar o dano, seja ele de natureza moral ou patrimonial, causado a terceiros, em razão de ato próprio, de quem por ela responda,

de algo sob sua posse ou por imposição legal. Para Belmonte (2007, p. 21), a responsabilidade civil é a relação jurídica em que existe a obrigação de reparar o dano moral ou patrimonial causado por ato do agente ou por um terceiro, animal, coisa ou atividade sob sua tutela.

A doutrina predominantemente aceita divide a responsabilidade civil em objetiva e subjetiva. A responsabilidade objetiva, regulada pelo parágrafo único do Art. 927 do Código Civil de 2002, não exige a presença de culpa, enquanto a responsabilidade subjetiva exige a análise da conduta culposa do agente.

A caracterização da responsabilidade civil requer a comprovação de três elementos essenciais: a conduta culposa (em responsabilidade subjetiva) ou a atividade de risco (em responsabilidade objetiva), o dano (patrimonial ou extrapatrimonial) e o nexo de causalidade (Belmonte, 2007, p. 93). Em relação ao dano, Dallegrave Neto (2007, p. 150) destaca sua importância, afirmando que ele é a essência da responsabilidade civil, especialmente nos casos de responsabilidade objetiva, observando que sem danos não há responsabilidade civil, embora possa haver responsabilidade penal.

A aceitação do dano moral como indenizável percorreu uma longa trajetória, e seu reconhecimento ainda não se consolidou plenamente, especialmente no que tange à defesa da dignidade humana (Felker, 2010, p. 59). Historicamente, a distinção entre bens economicamente valoráveis e bens imateriais, como os direitos de personalidade, levou ao entendimento de que a obrigação civil estava diretamente relacionada ao conteúdo econômico, visto que a compensação por danos físicos, por exemplo, era limitada ao patrimônio do ofensor, em conformidade com a Lei de Talião ("olho por olho, dente por dente") (Belmonte, 2007).

Com o tempo, ficou claro que, embora o interesse moral não possua uma avaliação pecuniária direta, nada impedia que fosse estabelecida uma compensação econômica para o sofrimento da vítima. Os valores imateriais ligados à personalidade passaram a ser reconhecidos como dignos de reparação, mesmo que não se pudessem avaliar de maneira imediata, e assim o prejuízo sofrido se tornou indenizável (Belmonte, 2007).

O advento da Constituição Federal de 1988 trouxe uma mudança significativa ao elevar o princípio da dignidade da pessoa humana a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No Art. 5º, inciso X, a Constituição passou a assegurar o direito à indenização por danos morais resultantes da violação dos direitos de personalidade, como intimidade, vida privada, honra, imagem e, em última instância, a violação da própria dignidade humana.

3.3 Medidas Preventivas

É crucial observar que existem diversas estratégias de prevenção ao assédio sexual no contexto laboral, sendo uma delas a implementação de um conjunto de normas internas, o que pode evitar potenciais conflitos dentro da organização. A prevenção desse tipo de conduta é altamente benéfica para a empresa, não apenas em termos de evitar os custos decorrentes de possíveis indenizações que a vítima poderia pleitear, mas também pela promoção de um ambiente de trabalho harmonioso e adequado, que favorece a convivência entre os colaboradores e, conseqüentemente, o aumento da produtividade. Esse impacto positivo reflete-se também no desempenho financeiro da empresa, gerando um benefício indireto para o empregador (Wagner, 2017, p. 50).

Ademais, a criação de campanhas educativas dentro da empresa pode ser uma medida eficaz para conscientizar os empregados sobre as nuances do assédio sexual, explicando tanto as repercussões para a vítima quanto para o agressor. Tais campanhas também servem para esclarecer os limites aceitáveis de comportamentos informais no ambiente corporativo, distinguindo claramente entre ações adequadas e inapropriadas, ao mesmo tempo em que reforçam os princípios de respeito e limites. A responsabilidade de fiscalizar as condutas dos empregados recai sobre a direção da empresa, que deve assegurar a conformidade com essas normas (Wagner, 2017, p. 50).

De acordo Maria de Lourdes Leiria (Leiria, 2012, p. 119):

A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores. (Leiria, 2012, p. 119)

A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho é reconhecida como uma das abordagens mais eficazes para erradicar essa prática. Nesse sentido, empresas, sindicatos e associações têm o potencial de atuar de maneira conjunta ou isolada, no intuito de desenvolver estratégias que instruam e sensibilizem tanto empregadores quanto empregados sobre os danos causados pelo assédio sexual. Por sua vez, o poder público exerce seu papel através da fiscalização e imposição de penalidades rigorosas àqueles que praticam o crime (Leiria, 2012, p. 119).

Leiria (2012, p. 120) destaca que as normas para prevenir e combater o assédio sexual podem ser classificadas em heterônomas, como as leis, decretos e portarias do Estado, ou autônomas, provenientes das partes envolvidas, como regulamentos internos, contratos de trabalho, normas coletivas ou códigos de conduta. Estas últimas devem orientar procedimentos

eficazes para a apuração das denúncias, garantindo a proteção da vítima e das testemunhas contra represálias e estabelecendo sanções disciplinares para quem violar as normas. Além disso, também é possível recorrer a métodos alternativos de resolução de conflitos, como observado em países da Europa, por meio de acordos e protocolos de atuação que utilizam a conciliação e a mediação.

A responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, ou seja, cabe ao Estado assegurar a saúde e o bem-estar dos cidadãos, ao empregador garantir um ambiente de trabalho saudável e aos empregados, sindicatos e associações promover a conscientização sobre os danos do assédio, além de incentivar a denúncia da prática (Leiria, 2012, p. 120). Leiria (2012, p. 121) reforça a importância de implementar programas educativos e informativos para capacitar trabalhadores e gestores, para que possam identificar as condutas que caracterizam o assédio sexual e adotar as medidas necessárias para proteger a dignidade dos envolvidos.

Particularmente, trabalhadores jovens podem se tornar vítimas de assédio devido à inexperiência e ao desconhecimento, o que os torna alvos fáceis de abusos. Somente com políticas efetivas e legislações adequadas será possível eliminar essa violência no ambiente de trabalho. Leiria (2012, p. 121) destaca que é essencial que a legislação seja clara e específica, tipificando o assédio sexual nas relações laborais, estabelecendo formas de prevenção, procedimentos para apuração das denúncias, proteção contra represálias e punição dos infratores. Além disso, a implementação de sanções pecuniárias severas ao empregador infrator é uma medida importante para desestimular a prática do assédio sexual e reforçar a eficácia da prevenção.

3.4 Lei nº 14.457/2022 e as Novas Diretrizes de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho

A Lei nº 14.457, sancionada em 2022, trouxe importantes avanços no combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A norma instituiu o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e, entre suas principais inovações, alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir medidas preventivas contra práticas abusivas no meio laboral. Essa legislação é extremamente relevante para o presente estudo, pois dialoga diretamente com o objetivo de promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e livres de violência.

Um dos pontos centrais da lei foi a ampliação das competências da CIPA, que passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Com isso, as empresas passaram a ter a obrigação de implementar medidas voltadas não apenas à segurança física, mas

também à integridade moral e emocional dos trabalhadores. De acordo com a Portaria MTP nº 4.219/2022, que atualizou a NR-5, essas comissões devem promover ações permanentes de conscientização sobre o assédio, criando canais internos de denúncia e acompanhamento (BRASIL, 2022a; 2022b).

Além disso, a nova lei exige que os empregadores realizem, pelo menos uma vez por ano, treinamentos e ações educativas sobre assédio, diversidade, equidade de gênero e respeito nas relações de trabalho. Tais medidas reforçam o papel pedagógico das organizações na construção de uma cultura de respeito e responsabilidade coletiva. Como destaca Leiria (2012), a prevenção ao assédio passa pela criação de normas claras, pela informação e pela garantia de proteção às vítimas e testemunhas.

Nesse sentido, a Lei nº 14.457/2022 representa um avanço no ordenamento jurídico brasileiro, pois reforça o princípio da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III) e o direito à saúde e à segurança no trabalho (CF/88, art. 7º, XXII). Sua incorporação à discussão permite aprofundar a análise sobre os mecanismos legais de enfrentamento ao assédio, fortalecendo a compreensão sobre os desafios e as responsabilidades das instituições públicas e privadas na promoção de um ambiente laboral mais ético e respeitoso.

3.5 A Nova CIPA e Sua Atuação na Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) sempre desempenhou um papel relevante no que se refere à promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho. No entanto, com a publicação da Portaria MTP nº 4.219/2022, que atualizou a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), a CIPA passou a ter uma função ainda mais ampla e estratégica: a prevenção do assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Essa mudança normativa é altamente significativa, pois reconhece que a saúde do trabalhador não se limita apenas à integridade física, mas envolve também aspectos emocionais e psicológicos. A partir da atualização, a CIPA passou a ser denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, reforçando o compromisso das empresas em adotar medidas efetivas de combate a comportamentos abusivos, muitas vezes normalizados nas relações de trabalho (BRASIL, 2022).

De acordo com a nova redação da NR-5, as empresas devem implementar ações que promovam um ambiente de respeito, como campanhas educativas, treinamentos anuais e a criação de canais seguros para denúncias. Essa ampliação das atribuições da CIPA está em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal, e com a obrigação do empregador de garantir um ambiente de trabalho saudável (CF/88, art. 7º, XXII).

Como observam Leiria (2012) e Heloani (2011), a prevenção do assédio exige mais do que normas: requer envolvimento institucional e compromisso com a escuta ativa e acolhimento das

vítimas. Nesse cenário, a CIPA atualizada surge como um instrumento importante de mediação e prevenção, contribuindo para romper o ciclo de silêncio e impunidade que muitas vezes cerca os casos de assédio no ambiente laboral.

Portanto, a inclusão da nova atuação da CIPA neste trabalho reforça a análise sobre os mecanismos institucionais de enfrentamento à violência psicológica e sexual no trabalho, destacando a importância da atuação preventiva, articulada e permanente por parte das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho revela a necessidade urgente de medidas jurídicas eficazes para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir ambientes de trabalho respeitosos e seguros. O assédio sexual, assim como o moral, compromete a integridade física, psicológica e moral do indivíduo, violando direitos fundamentais como a dignidade e a honra. Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação federal específica para o assédio moral, diversas normativas estaduais e municipais têm se mostrado essenciais para a proteção dos trabalhadores, como as leis que abordam o assédio no setor público e iniciativas de conscientização e prevenção no setor privado.

A Constituição Federal de 1988 assegura o direito à proteção da integridade moral e física do indivíduo, o que reforça a necessidade de uma legislação mais robusta e abrangente para o combate ao assédio sexual nas relações de trabalho. A responsabilidade civil, por sua vez, permite a reparação dos danos causados por essas práticas, enfatizando a importância de indenizações por danos materiais e morais.

Além disso, é fundamental que as empresas adotem políticas de prevenção eficazes, como campanhas educativas e a criação de normas internas que garantam a proteção das vítimas e punam comportamentos inadequados. A conscientização sobre o impacto do assédio sexual, especialmente com foco na formação de trabalhadores e gestores, é essencial para erradicar essa prática e garantir um ambiente laboral saudável. Em última análise, a implementação de políticas preventivas e sancionatórias é crucial para a criação de um ambiente de trabalho mais digno, respeitoso e seguro para todos.

REFERÊNCIAS

- AMBONI, N.; ANDRADE, R.O.B. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.
- AREZES, Pedro M.; VELOSO NETO, José P. **Occupational health and safety in SMEs: what can be done?** *Work*, Amsterdam, v. 49, n. 3, p. 579–583, 2014.
- BARRETO, M. M. S. Assédio moral no trabalho: uma odisséia de sofrimento e incertezas. In: NUNES SOBRINHO, F. P.; NASSARALLA, I. (Org.). **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Zit, 2004.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho** – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 180, p. 1, 22 set. 2022.
- BRASIL. **Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022**. Altera a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 302, 26 dez. 2022.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- BRITO, Jéssica Fernanda Rodrigues de. **O Assédio Sexual nas Relações de Trabalho e os Efeitos na Vida das Vítimas**. Monografia (Graduação em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books, 1976.
- BURGES, D.; BORGIDA, E. **Who Women Are, Who Women Should Be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination**. *Psychology, Public Policy, and Law*, v. 3, n. 3, p. 665-692, 1997.
- COSTA, Irene da C. P. **Assédio sexual no trabalho: o poder pervertido**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- COSTA, I. C. P et al. Produção científica acerca do assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 49, n. 2, nov. 2015. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49n2/pt_0080-6234-reeusp-49-02-0267.pdf >. Acesso em: 10 mar. 2025.
- COUTINHO, M. L. P. **Assédio moral no Trabalho. Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 21, v. 248, ago. 2004.
- DAHL, R. The concept of power. **Systems Research Behavioral Science**. v.2. n. 3, p. 201- 2015, 1957.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DEUTSCHMAN, Alan. **Walk the Walk: The #1 Rule for Real Leaders**. New York: Crown Business, 2011.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, maio. 2008. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 fev. 2025.

DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual**. Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa, n. 57, p. 11-23, maio 2008. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002. Acesso em: 28 abr 2025.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. v. 7.

DÓREA, Gabriela Santana. **Assédio sexual no ambiente de trabalho: um estudo sobre as relações de poder e gênero nas organizações**. 2013. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações de trabalho, Doutrina, Jurisprudência e Legislação**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.2, p.8-19, abr./jun., 2001.

FITZGERALD, Louise F.; SWAN, Susan; MAGLEY, Vicki J. **But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women**. In: O'Donohue, William (Ed.). *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Boston: Allyn & Bacon, 1997. p. 5-28.

HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, J. A. P.; SILVA, E. F.; ZANIN, F.; MELLO, L. W. (Eds.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 145- 162.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **GV-executivo**, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 50-53, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22947/21714>. Acesso em: 25 mar. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: La Découverte, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Lucia Machado. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HULIN, Charles L.; FITZGERALD, Louise F.; DRASGOW, Fritz. **Organizational Influences on Sexual Harassment**. In: *Journal of Applied Psychology*, v. 81, n. 1, p. 82–90, 1996.

KENNAIR, Leif E. O.; BENDIXEN, Mons. **Sociosexuality and sexual coercion: a comparative study**. *Archives of Sexual Behavior*, New York, v. 46, n. 4, p. 1033–1043, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10508-016-0830-3>. Acesso em: 28 mar 2025.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at workplaces**. *Violence and Victims*, New York, v. 5, n. 2, p. 119–126, 1990. Disponível em: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990;\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990;(2).pdf). Acesso em: 14 mar. 2025.

MATTOS, C. A. C. et al. O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**. São Paulo, v. 6, n. 3. p. 50–71, set./dez. 2010.

MESQUITA, Sônia. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho: o que é e como combater**. São Paulo: LTr, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAIS, Rodrigo; MURIAS, Gabriela; MAGALHÃES, Fabiana. Assédio sexual no ambiente de trabalho: implicações jurídicas e psicossociais. **Revista da Faculdade de Direito de Contagem**, v. 7, n. 10, p. 42–56, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NÓBREGA, Ana Paula de Andrade. **Assédio moral e sexual nas relações de trabalho: a responsabilidade do empregador**. 2016. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 191–222, 2019. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327>. Acesso em: 28 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes para enfrentar a violência no local de trabalho nos setores da saúde: documento de debate conjunto da OIT, ICN, OMS, PSI**. Genebra: OIT, 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/violencia.pdf>. Acesso em: 28 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades:

Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Oficina Internacional del Trabajo. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo.
Direito Civil: Parte Geral, Obrigações e Responsabilidade Civil. Salvador: JusPodivm, 2006.

PIERUCCI, Terezinha Zeny; COSTA, Juliana G. P.; NASCIMENTO, Lúcio Diniz.
Assédio Moral e Assédio Sexual: faces da violência no trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. 37, n. 3, p. 85-102, 2014.

PINA, A.; PAGE, T. E. **Moral disengagement as a self-regulatory process in sexual harassment perpetration at work: A preliminary conceptualization.** Aggression and Violent Behavior, Reino Unido, v. 21, p. 73-84, mar./abr., 2015

SUPLICY, Marta.
Sexo no Cotidiano. São Paulo: Ática, 1995.

THOME, CandyFlorencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária.** Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008. p. 35.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade.** São Paulo: LTr, 2006.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas.** 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017. Disponível em:
<http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/2385>. Acesso em: 26 mar. 2025.

WEBER, Max.
A ética protestante e o espírito do capitalismo. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2000.