RGe ISSN: 2177-3246

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASPECTOS JURIDÍCOS E MECANISMOS DE PREVENÇÃO

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: LEGAL ASPECTS AND PREVENTION MECHANISMS

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO: ASPECTOS LEGALES Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN

10.56238/revgeov17n4-180

Yamille Alves de Oliveria
Bacharelanda em Direito
Instituição: Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão (IESMA/Unisulma)
E-mail: millyalves813@gmail.com

Lucas Lucena Oliveira
Professor orientador
Doutor em Direito
Instituição: Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão (UNISULMA), Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)
E-mail: lucaslucena@unisulma.edu.br

Luziane Lucena Souza Oliveira
Professora Coorientadora
Juíza de Paz
Instituição: Tribunal de Justiça do Maranhão, Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão (UNISULMA)
E-mail: npj.unisulma.edu.br

RESUMO
O presente artigo examina o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho sob a ótica dos direitos fundamentais, especialmente à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, analisando sua configuração jurídica, implicações normativas e mecanismos de prevenção no ordenamento brasileiro. O assédio moral, caracterizado por condutas reiteradas e abusivas que violam a integridade psíquica do trabalhador, e o assédio sexual, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, configura graves violações aos direitos da personalidade e aos valores constitucionais consagrados na Constituição Federal de 1988. O estudo investiga a evolução do tratamento jurídico dessas práticas, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho e para a construção jurisprudencial dos tribunais trabalhistas quanto à responsabilidade civil do empregador e à reparação por danos morais. Por meio de abordagem qualitativa, desenvolvida a partir de pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial, busca-se compreender as lacunas normativas e os desafios práticos na efetivação da tutela jurídica. Conclui-se que o enfrentamento do assédio no contexto laboral exige não apenas a aplicação rigorosa da legislação vigente, mas também a consolidação de políticas institucionais preventivas e de uma cultura organizacional comprometida com a ética, a igualdade e a proteção integral da dignidade humana.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Sexual. Dignidade da Pessoa Humana. Prevenção.

ABSTRACT
This article examines moral and sexual harassment in the workplace from the perspective of fundamental rights, particularly in light of the principle of human dignity, analyzing its legal framework, normative implications, and preventive mechanisms within the Brazilian legal system. Moral harassment, characterized by repeated and abusive conduct that violates the worker's psychological integrity, and sexual harassment, criminalized under Article 216-A of the Brazilian Penal Code, constitute serious violations of personality rights and constitutional values established in the Federal Constitution of 1988. The study investigates the evolution of the legal treatment of these practices, with emphasis on the Consolidation of Labor Laws and the jurisprudential development of labor courts regarding employer civil liability and compensation for moral damages. Through a qualitative approach, based on bibliographical research and jurisprudential analysis, the research seeks to identify normative gaps and practical challenges in ensuring effective legal protection. It is concluded that addressing workplace harassment requires not only the strict enforcement of existing legislation but also the consolidation of preventive institutional policies and an organizational culture committed to ethics, equality, and the full protection of human dignity.

Keywords: Moral Harassment. Sexual Harassment. Human Dignity. Prevention.

RESUMEN
Este artículo examina el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales, especialmente a la luz del principio de dignidad humana, analizando su configuración legal, implicaciones normativas y mecanismos de prevención en el ordenamiento jurídico brasileño. El acoso moral, caracterizado por conductas reiteradas y abusivas que vulneran la integridad psicológica del trabajador, y el acoso sexual, tipificado en el artículo 216-A del Código Penal, constituyen graves violaciones de los derechos de la personalidad y los valores constitucionales consagrados en la Constitución Federal de 1988. El estudio investiga la evolución del tratamiento jurídico de estas prácticas, destacando la Consolidación de las Leyes Laborales y la construcción jurisprudencial de los tribunales laborales respecto a la responsabilidad civil del empleador y la indemnización por daños morales. Mediante un enfoque cualitativo, desarrollado a partir de la investigación bibliográfica y el análisis jurisprudencial, busca comprender las brechas normativas y los desafíos prácticos en la implementación efectiva de la protección jurídica. Se concluye que abordar el acoso laboral requiere no solo la aplicación rigurosa de la legislación vigente, sino también la consolidación de políticas institucionales preventivas y una cultura organizacional comprometida con la ética, la igualdad y la plena protección de la dignidad humana.

Palabras clave: Acoso Laboral. Acoso Sexual. Dignidad Humana. Prevención.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho, durante longo período, foram tratados como meros conflitos interpessoais ou como manifestações inerentes às relações hierárquicas nas organizações. Tal compreensão contribuiu para a naturalização dessas práticas no cotidiano laboral, dificultando sua identificação, repressão e adequada responsabilização jurídica.

Antes da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro não dispunha de uma proteção sistemática voltada à dignidade do trabalhador, sendo a repressão dessas condutas limitada a normas genéricas relacionadas à tutela da honra e à responsabilidade civil. Esse cenário evidenciava uma proteção fragmentada e insuficiente dos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho.

Com a promulgação da Constituição de 1988, ocorreu uma significativa mudança de paradigma na proteção jurídica do trabalhador. A dignidade da pessoa humana passou a constituir fundamento do Estado Democrático de Direito, ampliando a tutela dos direitos da personalidade nas relações laborais. Nesse contexto, o assédio moral passou a ser reconhecido como conduta ilícita passível de reparação civil, enquanto o assédio sexual foi tipificado como crime, nos termos do artigo 216-A do Código Penal.

A violência psicológica, entendida como gênero que abrange diversas formas de agressão à integridade emocional, destaca-se como uma das principais formas de violação no ambiente laboral contemporâneo. O assédio moral, como espécie dessa violência, caracteriza-se pela repetição sistemática de condutas abusivas que afetam a saúde psíquica e a dignidade da vítima. Ainda que não produzam marcas físicas, tais práticas podem gerar consequências profundas, comprometendo a autoestima e o equilíbrio emocional do trabalhador.

Embora o assédio moral não possua tipificação específica na legislação trabalhista, encontra respaldo em diversos dispositivos legais. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, prevê a rescisão indireta do contrato diante de condutas lesivas à honra ou à dignidade do empregado, enquanto o Código Civil estabelece a responsabilização por danos decorrentes de ato ilícito. Dessa forma, o ordenamento jurídico assegura mecanismos de proteção e reparação ao trabalhador.

Por sua vez, o assédio sexual possui tipificação expressa no Código Penal, sendo definido como o constrangimento com finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual mediante abuso de posição hierárquica ou ascendência funcional. Tal prática viola a liberdade da vítima e compromete o equilíbrio das relações profissionais, podendo gerar consequências nas esferas penal, trabalhista e civil, incluindo a obrigação de indenizar.

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel relevante na consolidação da proteção jurídica contra essas práticas, reconhecendo o assédio moral e o assédio sexual como violações aos direitos da personalidade do trabalhador. Nesse contexto, o princípio da dignidade da pessoa humana

orienta a responsabilização do empregador, impondo limites ao exercício do poder diretivo nas relações laborais.

Apesar dos avanços normativos, a efetividade da proteção jurídica ainda enfrenta desafios, especialmente no que se refere à dificuldade na produção de provas e ao receio das vítimas em denunciar tais condutas. Além disso, a ausência de regulamentação específica sobre o assédio moral contribui para lacunas interpretativas, reforçando a importância da atuação do Poder Judiciário.

Diante desse cenário, a adoção de medidas preventivas torna-se essencial no ambiente organizacional. A implementação de códigos de conduta, canais institucionais de denúncia e programas de conscientização contribui para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e equilibrados. Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar os aspectos jurídicos do assédio moral e sexual no ambiente laboral, bem como a efetividade dos mecanismos de proteção existentes.

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de análise bibliográfica e documental. Tal abordagem possibilita compreender o fenômeno em sua dimensão jurídica e social, contribuindo para o fortalecimento da proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas.

2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A dignidade da pessoa humana foi estabelecida como fundamento do Estado Democrático de Direito pela Constituição Federal de 1988, assegurando a proteção da integridade física, psíquica e moral do trabalhador. No âmbito das relações de trabalho, esse princípio limita o exercício do poder diretivo do empregador, vedando práticas abusivas que violem os direitos da personalidade. Assim, a proteção constitucional garante não apenas direitos sociais, mas também condições mínimas de respeito e valorização no ambiente laboral, servindo como parâmetro para a aplicação das normas trabalhistas (Brasil, 1988).

A centralidade da dignidade humana nas relações de trabalho impõe a compreensão de que o contrato laboral ultrapassa sua dimensão meramente econômica, configurando-se como relação jurídica marcada por assimetria estrutural entre empregador e empregado. Nesse contexto, o referido princípio exerce função de equilíbrio, estabelecendo limites ao exercício dos poderes diretivo, disciplinar e fiscalizatório, de modo a evitar práticas arbitrárias ou degradantes (Brasil, 1988).

> A Constituição Federal de 1988, ao assegurar em seu artigo 7º direitos sociais destinados à melhoria da condição social dos trabalhadores, reforça a necessidade de um ambiente laboral saudável e seguro. A proteção à saúde, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e à indenização por dano moral ou material decorrente de violação a direitos constitui expressão concreta da dignidade humana nas relações produtivas. Assim, o ambiente de trabalho deve ser compreendido como espaço de realização profissional e pessoal, e não como ambiente

permissivo a práticas degradantes ou humilhantes. (CF, art. 1º, III; art. 5º, V e X; art. 7º, incisos XXII e XXVIII).

A Constituição Federal, ao assegurar direitos sociais no artigo 7º, reforça a necessidade de um ambiente laboral seguro e saudável. A proteção à saúde, a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a garantia de indenização por danos decorrentes de violação a direitos constituem manifestações concretas da tutela jurídica conferida ao trabalhador. Dessa forma, o espaço laboral deve ser compreendido como ambiente de realização profissional e desenvolvimento pessoal, e não como local permissivo a condutas abusivas (Brasil, 1988).

A subordinação jurídica do empregado não autoriza a adoção de comportamentos que comprometam sua honra, imagem, intimidade ou integridade psíquica. Tais condutas configuram abuso de direito e violação aos direitos da personalidade, podendo ensejar consequências jurídicas, como a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a responsabilização civil do empregador, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 1943; Brasil, 2002).

No plano infraconstitucional, o ordenamento jurídico fornece instrumentos que concretizam essa proteção. O artigo 483 da CLT permite ao trabalhador rescindir o contrato quando submetido a tratamento incompatível com sua dignidade, evidenciando o reconhecimento jurídico da necessidade de coibir práticas abusivas no ambiente de trabalho (Brasil, 1943).

A doutrina trabalhista contemporânea reconhece que o Direito do Trabalho passou por um processo de constitucionalização, no qual o trabalho deixou de ser analisado exclusivamente sob perspectiva patrimonial, passando a incorporar dimensão existencial. Nesse sentido, o trabalho digno deve ser compreendido como instrumento de realização pessoal e inserção social, impondo limites ao poder empregatício (Delgado, 2015).

Dessa forma, práticas que atentem contra a integridade psíquica, a honra ou a liberdade do trabalhador configuram violação constitucional, sendo a dignidade humana parâmetro interpretativo essencial na aplicação das normas trabalhistas (Delgado, 2015).

Importa destacar que a violência psicológica, enquanto gênero, abrange diversas formas de agressão à integridade emocional do trabalhador, podendo manifestar-se por meio de condutas abusivas reiteradas. O assédio moral, nesse contexto, constitui espécie caracterizada pela repetição sistemática dessas práticas, distinguindo-se de situações isoladas de conflito. Tal diferenciação é fundamental para a adequada aplicação das consequências jurídicas cabíveis (Hirigoyen, 2002).

Situações dessa natureza refletem relações de poder marcadas por desequilíbrio e podem comprometer não apenas o indivíduo, mas o ambiente organizacional como um todo. Por essa razão, exige-se atuação não apenas repressiva, mas também preventiva por parte do Estado e das

organizações, por meio da adoção de políticas institucionais voltadas à promoção de ambientes profissionais mais equilibrados (Andrade Filho, 2024).

Assim, os fundamentos constitucionais orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas e penais, estabelecendo limites ao exercício do poder empregatício e assegurando a proteção da pessoa do trabalhador. O enfrentamento do assédio moral e sexual não se restringe ao cumprimento de normas jurídicas, mas representa a efetivação de valores estruturantes do ordenamento constitucional (Brasil, 1988).

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONFIGURAÇÃO E RESPONSABILIDADE

O estudo do assédio moral no ambiente de trabalho justifica-se pela relevância jurídica e social do tema, uma vez que essa prática configura grave violação aos direitos da personalidade do trabalhador. Trata-se de fenômeno que compromete a integridade psíquica, a autoestima e o bem-estar do indivíduo, além de impactar negativamente o ambiente organizacional, afetando a produtividade e as relações interpessoais (Delgado, 2019).

Nesse contexto, sua análise revela-se essencial para a compreensão dos limites do poder diretivo do empregador e para a efetivação da proteção jurídica dos direitos fundamentais nas relações laborais. Ademais, a investigação acerca de sua configuração e das hipóteses de responsabilização assume relevância diante das dificuldades relacionadas à sua identificação e comprovação no âmbito jurídico.

A ausência de tipificação específica na legislação trabalhista, aliada à forte dependência da construção jurisprudencial, reforça a importância do tema no debate acadêmico e prático. Dessa forma, o presente estudo contribui para o aprofundamento da análise dos mecanismos de responsabilização civil do empregador e das medidas preventivas necessárias à promoção de relações laborais mais equilibradas (Brasil, 1988).

O assédio moral caracteriza-se pela repetição sistemática de condutas abusivas que expõem o trabalhador a situações humilhantes ou constrangedoras. Não se trata de conflitos isolados, mas de práticas reiteradas que comprometem a saúde mental e o desempenho profissional da vítima (Delgado, 2019).

Embora não haja previsão legal específica, sua repressão encontra fundamento nos princípios constitucionais e na legislação infraconstitucional. A Consolidação das Leis do Trabalho, associada ao regime de responsabilidade civil previsto no Código Civil, permite a reparação dos danos decorrentes dessas práticas (Brasil, 2002).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido o direito à indenização por danos morais quando comprovados a habitualidade da conduta, o nexo causal e o prejuízo sofrido pelo trabalhador, elementos essenciais para a caracterização do ilícito civil (Brasil, 2002).

O assédio moral manifesta-se, em regra, por meio de condutas reiteradas, como críticas excessivas, isolamento do trabalhador, imposição de metas inatingíveis, exposição ao ridículo e desqualificação constante do desempenho profissional. Tais práticas não se confundem com conflitos pontuais, configurando verdadeira estratégia de desestabilização psicológica (Hirigoyen, 2002).

Nesse sentido, o assédio moral deve ser compreendido como espécie de violência psicológica no ambiente de trabalho, distinguindo-se de outras formas de conduta abusiva pela sua repetição e pelo impacto contínuo sobre a vítima (Hirigoyen, 2002).

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção contra essas práticas encontra fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, previstos na Constituição Federal. Tais princípios orientam a interpretação das normas jurídicas e impõem limites ao exercício do poder diretivo do empregador (Brasil, 1988).

> A responsabilidade civil do empregador em situações de assédio moral decorre da violação de direitos da personalidade do trabalhador, como honra, dignidade e integridade psíquica. Nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, aquele que causa dano a outrem por ação ou omissão ilícita tem o dever de repará-lo. Dessa forma, comprovado o dano decorrente da conduta abusiva no ambiente de trabalho, surge para o empregador a obrigação de indenizar, independentemente de culpa direta quando se tratar de responsabilidade decorrente do risco da atividade empresarial (BRASIL, 2002).

A Consolidação das Leis do Trabalho também oferece instrumentos de proteção, destacando-se o artigo 483, que prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador pratica atos que inviabilizam a continuidade da relação laboral. Nesses casos, o trabalhador pode pleitear judicialmente as verbas rescisórias e a reparação por danos morais (Brasil, 1943).

A responsabilidade civil do empregador decorre da violação dos direitos da personalidade do trabalhador, como honra, dignidade e integridade psíquica. Nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, aquele que causa dano a outrem tem o dever de repará-lo, sendo possível a responsabilização independentemente de culpa direta, especialmente em atividades que envolvam risco (Brasil, 2002).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de que a caracterização do assédio moral exige a demonstração de três elementos fundamentais: a repetição das condutas abusivas, o efeito degradante no ambiente laboral e o dano causado à vítima. A análise desses elementos deve considerar as circunstâncias do caso concreto e as provas produzidas (TST, 2021).

Outro aspecto relevante refere-se à responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus prepostos. Ainda que a conduta abusiva seja praticada por superior hierárquico ou colega de trabalho, a empresa poderá ser responsabilizada caso se verifique omissão na prevenção ou ausência de medidas eficazes para coibir tais práticas (Barros, 2016).

Nesse sentido, a adoção de políticas internas de compliance, códigos de ética e canais de denúncia constitui importante instrumento de prevenção e demonstra o compromisso institucional com a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o enfrentamento do assédio moral não se limita à atuação do Poder Judiciário, exigindo também medidas preventivas no âmbito organizacional. A promoção de um ambiente laboral saudável, pautado no respeito mútuo e na observância dos direitos fundamentais, contribui para a redução de conflitos e para a preservação da integridade do trabalhador. Assim, o combate ao assédio moral deve ser compreendido como elemento essencial para a efetivação dos direitos humanos nas relações de trabalho contemporâneas (Nascimento, 2014).

4 ASSÉDIO SEXUAL E MECANISMOS DE PREVENÇÃO NO CONTEXTO LABORAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho é tipificado expressamente no artigo 216-A do Código Penal, caracterizando-se pelo constrangimento com a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, geralmente associado a relações de hierarquia ou ascendência funcional (Brasil, 1940). Trata-se de conduta de elevada gravidade jurídica, cujos efeitos ultrapassam a esfera penal, alcançando também os âmbitos trabalhista e civil, podendo ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho e a obrigação de indenizar por danos morais (Delgado, 2019).

Considerando a gravidade dessas práticas, impõe-se a necessidade de adoção de medidas preventivas pelas organizações, tais como códigos de conduta, canais institucionais de denúncia e programas de conscientização, voltados à promoção de ambientes profissionais pautados na ética e no respeito (Brasil, 1988).

O assédio sexual constitui violação aos direitos da personalidade do trabalhador, especialmente à liberdade e à integridade psíquica. No contexto laboral, essa prática ocorre, em regra, em relações marcadas por desigualdade de poder, nas quais o agente se vale de sua posição hierárquica para constranger a vítima. Tal conduta compromete não apenas a saúde emocional do trabalhador, mas também o equilíbrio das relações profissionais e o ambiente organizacional (Nucci, 2021).

A legislação penal brasileira passou a tratar expressamente do tema com a Lei nº 10.224/2001, que introduziu o artigo 216-A no Código Penal. Esse dispositivo define como crime o constrangimento com finalidade sexual mediante abuso de posição funcional, representando avanço significativo na proteção jurídica do trabalhador (Brasil, 2001).

No âmbito trabalhista, a ocorrência de assédio sexual pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa hipótese, o empregado pode considerar rescindido o vínculo quando submetido a condutas que atentem contra sua dignidade, além de pleitear reparação por danos morais decorrentes da violação de direitos da personalidade (Delgado, 2023).

A responsabilidade civil decorrente do assédio sexual fundamenta-se nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que estabelecem o dever de reparar o dano causado por ato ilícito. Assim, comprovados a conduta, o dano e o nexo causal, surge a obrigação de indenizar. Mesmo quando o ato é praticado por superior hierárquico específico, a empresa pode ser responsabilizada caso se verifique omissão na prevenção ou na adoção de medidas eficazes para impedir tais práticas (Brasil, 2002)

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que o assédio sexual, além de configurar ilícito penal, constitui violação grave aos deveres de respeito nas relações de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado que o empregador possui o dever de garantir ambiente laboral seguro e livre de práticas abusivas, sendo responsável quando se omite diante de denúncias ou não adota medidas preventivas adequadas (TST, 2022).

Nesse contexto, a prevenção assume papel central no enfrentamento do assédio sexual. A implementação de políticas institucionais, códigos de ética e programas de capacitação contribui para a formação de uma cultura organizacional baseada no respeito e na igualdade (Barros, 2016).

A criação de canais seguros e confidenciais de denúncia constitui instrumento essencial para a identificação e repressão dessas práticas, permitindo que as vítimas relatem os fatos sem receio de retaliação. Quando associados a procedimentos internos de apuração e sanção, esses mecanismos fortalecem a proteção dos trabalhadores e demonstram o compromisso institucional com a integridade das relações laborais (Hirigoyen, 2002).

O assédio sexual deve ser compreendido não apenas como conduta individual, mas como fenômeno estrutural relacionado às relações de poder no ambiente de trabalho. A subordinação jurídica do empregado pode aumentar sua vulnerabilidade, exigindo uma atuação mais ampla do ordenamento jurídico, que envolva tanto a repressão quanto a prevenção dessas práticas (Delgado, 2019).

Dessa forma, a adoção de medidas preventivas pelas organizações revela-se indispensável. Entre as principais ações, destacam-se a implementação de códigos de conduta, a criação de canais de denúncia e a realização de treinamentos periódicos, voltados à conscientização sobre limites éticos e jurídicos nas relações profissionais (Brasil, 1988).

A atuação preventiva também exige o comprometimento efetivo da gestão empresarial, que deve estabelecer políticas claras de combate ao assédio. A responsabilização do empregador, nesses casos, pode decorrer da omissão na prevenção ou na apuração das denúncias, reforçando a necessidade de mecanismos internos eficazes de controle (Delgado, 2019).

O enfrentamento do assédio sexual depende, ainda, da atuação conjunta entre empresas, trabalhadores e órgãos fiscalizadores. A promoção de ambientes laborais seguros exige não apenas a aplicação de normas jurídicas, mas também mudanças culturais que valorizem o respeito mútuo e a igualdade (Brasil, 1988).

Outro aspecto relevante refere-se à criação de mecanismos institucionais de acolhimento às vítimas. A existência de canais acessíveis, sigilosos e imparciais contribui para a segurança do trabalhador no momento da denúncia, além de possibilitar a adequada apuração dos fatos e a responsabilização dos envolvidos (Brasil, 1988).

Ademais, a realização de campanhas educativas e treinamentos periódicos desempenha papel essencial na prevenção dessas práticas, ao promover a conscientização sobre os limites das relações profissionais e as consequências jurídicas do assédio sexual (Delgado, 2019).

Por fim, o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho exige atuação integrada entre empregadores, trabalhadores e instituições públicas. A adoção de políticas organizacionais voltadas à igualdade e ao respeito contribui para a construção de ambientes laborais mais justos e equilibrados, compatíveis com os valores constitucionais.

5 CONCLUSÃO

A análise desenvolvida demonstra que o assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho configuram graves violações aos direitos da personalidade do trabalhador, afetando sua integridade psíquica e o equilíbrio das relações laborais. A evolução normativa e jurisprudencial, especialmente após a Constituição Federal de 1988, representa avanço relevante na proteção jurídica dessas práticas, ao reconhecê-las como ilícitos passíveis de responsabilização nas esferas civil, trabalhista e penal.

Apesar disso, os mecanismos existentes ainda se mostram insuficientes para garantir a efetiva eliminação dessas condutas. A dificuldade na produção de provas e a subnotificação dos casos comprometem a efetividade da tutela jurídica, evidenciando limites na atuação predominantemente repressiva do sistema.

Diante desse cenário, o presente estudo destaca a necessidade de ampliar a abordagem jurídica, incorporando medidas preventivas mais eficazes. A adoção de códigos de conduta, canais seguros de denúncia e programas de conscientização contribui para a construção de ambientes laborais mais éticos e equilibrados.

Além disso, o enfrentamento dessas práticas exige atuação conjunta entre Estado, empregadores e sociedade, com foco na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na responsabilidade. A efetividade da proteção não depende apenas da norma, mas da sua aplicação concreta no cotidiano das relações de trabalho.

Contudo, apesar dos avanços identificados, persistem desafios relevantes quanto à efetividade da proteção jurídica, especialmente no que diz respeito à dificuldade probatória e ao receio das vítimas em denunciar tais condutas. Esses fatores evidenciam que a atuação do Poder Judiciário, embora fundamental, não é suficiente, por si só, para erradicar essas práticas. Torna-se necessária, portanto, uma atuação integrada entre Estado, empregadores e sociedade, voltada à prevenção e ao combate efetivo dessas condutas abusivas.

Nesse sentido, destaca-se a importância da adoção de medidas preventivas no âmbito organizacional, como a implementação de códigos de ética, canais seguros de denúncia e programas de conscientização. Tais instrumentos contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e respeitosos, promovendo não apenas o cumprimento da legislação, mas a efetivação dos valores constitucionais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE FILHO, Ronaldo Miranda de; OLIVEIRA, Lucas Lucena. Reflexões sobre a reintegração social dos agressores em Imperatriz: o papel do acompanhamento psicossocial no sistema de justiça. Ciências Humanas, v. 28, ed. 133, abr. 2024. DOI: 10.5281/zenodo.10947224.

BAHIA. Procuradoria Geral do Estado. Cartilha da PGE: assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Salvador: PGE, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 1988.

BRASIL. Código Penal. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
CAVALCANTE, Maria da Silva. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: direitos humanos e dignidade no contexto corporativo. São Paulo: Editora ABC, 2010.

FREIRE, João da Silva. Assédio moral e sexual no trabalho: uma análise crítica. São Paulo: Editora ABC, 2011.

GLINA, Débora Miriam Raab; GARBIN, Andréia de Conto. Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos. Saúde, Ética & Justiça, São Paulo, 2005.

SILVA, Maria da Costa. Assédio no trabalho: uma análise histórica e jurídica. Rio de Janeiro: Editora Jurídica, 2012.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto Alegre: Artmed, 1994.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 9 mar. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Jurisprudência sobre assédio moral no ambiente de trabalho. Brasília: TST, 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 9 mar. 2026.

NUCCI, Guilherme de Souza. Código Penal comentado. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.