

A PERPETUAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DIRECIONADO ÀS MULHERES NO AMBIENTE DO TRABALHO

**THE PERPETUATION OF PSYCHOLOGICAL AND SEXUAL HARASSMENT
DIRECTED AT WOMEN IN THE WORKPLACE**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 25/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/784689469](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/784689469)

Fabiane Freitas de Almeida Pinto¹

RESUMO

O presente estudo aborda a perpetuação do assédio moral e sexual direcionado às mulheres no ambiente de trabalho, analisando suas causas, formas de manifestação, consequências e os mecanismos de enfrentamento existentes. A problemática central parte da compreensão de que, apesar dos avanços legais e institucionais, tais práticas continuam presentes nas relações laborais, evidenciando a persistência de desigualdades estruturais de gênero. O objetivo da pesquisa foi analisar como o assédio se mantém no ambiente de trabalho e quais fatores contribuem para sua continuidade, bem como discutir estratégias de prevenção e combate. A metodologia adotada foi de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, baseada em revisão bibliográfica e análise documental de produções acadêmicas, legislações e decisões jurisprudenciais. Os resultados evidenciam que o assédio moral e sexual se manifesta de forma multifacetada, incluindo práticas explícitas e veladas, dificultando sua identificação e denúncia. Além disso, constatou-se que as consequências para as mulheres são significativas, afetando sua saúde física e mental, desempenho profissional e permanência no mercado de trabalho. A pesquisa também demonstrou que, embora existam mecanismos legais de proteção, ainda há limitações na sua efetividade, especialmente em razão da subnotificação dos casos e das dificuldades probatórias. Nesse contexto, destaca-se a importância da atuação do Poder Judiciário e das organizações na implementação de políticas preventivas e na promoção de ambientes laborais mais seguros. Conclui-se que o enfrentamento do assédio exige uma abordagem integrada, envolvendo mudanças culturais, fortalecimento das normas jurídicas e comprometimento institucional. A construção de relações de trabalho mais justas depende da promoção da igualdade de gênero e da valorização da dignidade humana.

Palavras-chave: assédio moral; assédio sexual; mulheres; ambiente de trabalho; violência de gênero.

ABSTRACT

This study addresses the perpetuation of moral and sexual harassment directed at women in the workplace, analyzing its causes, forms of manifestation, consequences, and existing mechanisms for prevention and confrontation. The central issue is based on the understanding that, despite legal and institutional advances, such practices remain present in labor relations, highlighting the persistence of structural gender inequalities. The objective of this research was to analyze how harassment is maintained in the work environment and which factors contribute to its continuity, as well as to discuss prevention and coping strategies. The methodology adopted was qualitative in nature, with an exploratory and descriptive approach, based on a bibliographic review and documental analysis of academic productions, legislation, and jurisprudential decisions. The results show that moral and sexual harassment manifest in multiple ways, including both explicit and subtle practices, making identification and reporting more difficult. Furthermore, it was found that the consequences for women are significant, affecting their physical and mental health, professional performance, and permanence in the labor market. The research also demonstrated that, although there are legal protection mechanisms, there are still limitations in their effectiveness, especially due to underreporting and evidentiary difficulties. In this context, the role of the Judiciary and organizations stands out in implementing preventive policies and promoting safer work environments. It is concluded that confronting harassment requires an integrated approach, involving cultural changes, strengthening of legal norms, and institutional commitment. The

construction of fairer labor relations depends on the promotion of gender equality and the appreciation of human dignity.

Keywords: moral harassment; sexual harassment; women; workplace; gender-based violence.

1. INTRODUÇÃO

A perpetuação do assédio moral e sexual direcionado às mulheres no ambiente de trabalho configura-se como uma problemática social, jurídica e institucional de grande relevância na contemporaneidade. Apesar dos avanços normativos e das políticas de igualdade de gênero, ainda se observa a recorrência de práticas abusivas que afetam diretamente a dignidade, a saúde psicológica e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. O assédio manifesta-se de diversas formas, desde condutas sutis até práticas explícitas de violência, estando frequentemente associado a relações de poder e desigualdades estruturais de gênero (DE PAULA, 2024; COSTA; OLIVEIRA, 2025).

Nesse contexto, emerge a seguinte questão central: de que maneira o assédio moral e sexual contra mulheres se perpetua no ambiente laboral, mesmo diante dos mecanismos legais de proteção existentes?

A metodologia adotada neste estudo é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, baseada em revisão bibliográfica e análise documental. Foram utilizados artigos científicos, legislações, decisões jurisprudenciais e produções acadêmicas recentes que abordam o assédio moral e sexual no contexto do trabalho, com ênfase na perspectiva de gênero. A análise dos dados foi realizada de forma interpretativa, buscando

compreender as causas, consequências e mecanismos de enfrentamento dessas práticas, conforme discutido por autores como Duarte (2024), Prosdocimo (2023) e Oliveira (2025), além de decisões dos tribunais trabalhistas que evidenciam a aplicação prática do direito.

Parte-se da hipótese de que o assédio moral e sexual contra mulheres no ambiente de trabalho persiste devido à combinação de fatores estruturais, como a desigualdade de gênero, a naturalização de comportamentos abusivos e a insuficiência na efetividade das políticas de prevenção e punição. Ainda que existam dispositivos legais que visem proteger as trabalhadoras, sua aplicação muitas vezes é limitada por barreiras institucionais, culturais e organizacionais, o que contribui para a manutenção dessas práticas no cotidiano laboral.

A relevância deste estudo está na necessidade de aprofundar a compreensão sobre o fenômeno do assédio moral e sexual sob a ótica da desigualdade de gênero, evidenciando seus impactos não apenas individuais, mas também sociais e econômicos. O tema ganha destaque diante do aumento das denúncias e da visibilidade das discussões sobre violência contra a mulher, especialmente no ambiente de trabalho, sendo fundamental para a construção de políticas públicas mais eficazes e ambientes laborais mais seguros e igualitários (BARRETO et al., 2025).

A justificativa para a realização desta pesquisa fundamenta-se na persistência do assédio como uma forma de violência de gênero que compromete a dignidade da mulher trabalhadora, além de gerar prejuízos à sua saúde física e mental, produtividade e trajetória profissional. A investigação do tema contribui para o fortalecimento

do debate acadêmico e jurídico, além de subsidiar estratégias de prevenção, enfrentamento e responsabilização, conforme apontado por Lemos (2022) e Delgado (2020), ao discutirem as transformações nas relações de trabalho e seus impactos sociais.

O objetivo geral deste estudo é analisar a perpetuação do assédio moral e sexual direcionado às mulheres no ambiente de trabalho, identificando suas causas, consequências e os mecanismos de proteção existentes. Como objetivos específicos, busca-se: compreender as formas de manifestação do assédio no contexto laboral; examinar os fatores que contribuem para sua continuidade; analisar os dispositivos legais e jurisprudenciais aplicáveis; e discutir estratégias de prevenção e enfrentamento, com vistas à promoção de um ambiente de trabalho mais justo, seguro e igualitário.

2. O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL COMO EXPRESSÃO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho configura-se como uma manifestação direta da violência de gênero, sendo resultado de construções históricas e sociais que posicionam a mulher em condição de vulnerabilidade nas relações laborais. Essa realidade decorre de estruturas hierárquicas marcadas pela desigualdade, nas quais práticas abusivas são frequentemente naturalizadas e reproduzidas no cotidiano profissional. A violência não se restringe a atos isolados, mas integra um sistema mais amplo de dominação simbólica e material que afeta a dignidade da trabalhadora.²

Nesse contexto, o assédio moral caracteriza-se por condutas reiteradas que expõem a mulher a situações de humilhação,

constrangimento e desvalorização profissional, comprometendo sua estabilidade emocional e desempenho laboral. Tais práticas incluem isolamento, críticas constantes e imposição de tarefas degradantes, sendo utilizadas como mecanismos de controle e submissão dentro das organizações. A recorrência dessas ações evidencia que o problema ultrapassa a esfera individual, configurando-se como um fenômeno estrutural.³

Por sua vez, o assédio sexual apresenta-se como uma forma ainda mais explícita de violência, envolvendo comportamentos de natureza sexual indesejada que violam a liberdade e a integridade da mulher no ambiente de trabalho. Essas práticas podem ocorrer por meio de insinuações, propostas constrangedoras ou chantagens relacionadas à manutenção do emprego, refletindo relações de poder desiguais e a objetificação do corpo feminino. A presença desse tipo de conduta demonstra a persistência de padrões culturais discriminatórios.⁴

A análise do assédio sob a ótica da violência de gênero permite compreender que tais práticas não são eventos isolados, mas expressões de uma lógica social que inferioriza a mulher e legitima sua submissão em diferentes espaços, incluindo o ambiente profissional. Essa perspectiva evidencia a necessidade de abordar o problema de forma interdisciplinar, considerando fatores sociais, culturais e institucionais que contribuem para sua perpetuação. A ausência de enfrentamento adequado reforça a continuidade dessas práticas.⁵

Além disso, as consequências do assédio vão além do âmbito individual, afetando também o ambiente organizacional e a sociedade como um todo. A deterioração das relações de trabalho, a

queda na produtividade e o aumento do afastamento laboral são alguns dos impactos observados, evidenciando que o assédio representa um problema coletivo que exige respostas institucionais eficazes. A permanência dessas práticas demonstra falhas nos mecanismos de prevenção e fiscalização.⁶

Diante desse cenário, torna-se imprescindível reconhecer o assédio moral e sexual como uma forma de violência de gênero que demanda políticas públicas, ações institucionais e mudanças culturais.

A promoção de ambientes de trabalho seguros e igualitários depende da conscientização dos indivíduos e da responsabilização dos agentes envolvidos, além do fortalecimento de mecanismos de proteção às vítimas. Essa abordagem contribui para a construção de relações laborais mais justas e respeitosas.⁷

2.1. Formas de Manifestação do Assédio no Ambiente Laboral

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho manifesta-se de diferentes formas, variando conforme a estrutura organizacional, a cultura institucional e as relações de poder existentes.

As práticas assediadoras no ambiente laboral podem ocorrer de maneira explícita ou sutil, dificultando sua identificação e, conseqüentemente, seu enfrentamento. No caso das mulheres, tais manifestações estão frequentemente associadas à discriminação de gênero, reforçando desigualdades históricas e contribuindo para a manutenção de ambientes laborais hostis e excludentes.⁸

Uma das formas mais recorrentes de assédio moral é a prática de humilhações constantes, que podem ocorrer por meio de críticas excessivas, exposição ao ridículo e desqualificação profissional perante colegas. Essas condutas visam fragilizar a vítima emocionalmente, comprometendo sua autoestima e desempenho no trabalho. Além disso, o isolamento social e a exclusão de atividades relevantes também são estratégias utilizadas para desestabilizar a trabalhadora e induzi-la ao afastamento do ambiente laboral.⁹

Outra manifestação relevante do assédio moral em face das mulheres é a sobrecarga ou a retirada de funções, ambas utilizadas como mecanismos de pressão psicológica. A imposição de tarefas incompatíveis com o cargo ou a retirada injustificada de responsabilidades são práticas que afetam diretamente a identidade profissional da mulher, gerando insegurança e sofrimento psíquico. Essas ações evidenciam a utilização do poder organizacional como instrumento de controle e submissão.¹⁰

No que se refere ao assédio sexual contra as mulheres, ele se manifesta por meio de comportamentos de cunho sexual não desejado, como comentários inapropriados, convites insistentes, gestos obscenos e contatos físicos sem consentimento. Em situações mais graves, pode envolver chantagens explícitas, nas quais benefícios profissionais são condicionados à aceitação de investidas sexuais. Tais práticas violam diretamente a dignidade da mulher e configuram grave afronta aos seus direitos fundamentais.¹¹

Além das manifestações individuais, é importante destacar o assédio organizacional, caracterizado por práticas institucionais que favorecem ou toleram ambientes de trabalho abusivos. A ausência

de políticas claras de prevenção, a negligência diante de denúncias e a falta de canais seguros de comunicação contribuem para a perpetuação dessas condutas. Nesse contexto, a responsabilidade não se limita ao agressor, mas se estende à própria organização.¹²

Por fim, a dificuldade de identificação e comprovação do assédio constitui um dos principais obstáculos para seu enfrentamento. Muitas dessas práticas ocorrem de forma velada em face das mulheres pelo simples fato delas serem “mulheres”, o que acaba naturalizadas no cotidiano laboral, o que leva as mulheres que são vítimas a duvidarem da legitimidade de suas denúncias.

Em um Estado Democrático de Direito, em que se busca um patamar civilizatório mínimo, esse cenário reforça a necessidade de medidas educativas e institucionais que promovam a conscientização e incentivem a denúncia, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos para suas trabalhadoras.¹³

2.2. Consequências do Assédio para a Mulher Trabalhadora

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho gera consequências profundas e multifacetadas para a mulher trabalhadora, afetando não apenas sua vida profissional, mas também sua saúde física, psicológica e social. Essas práticas abusivas comprometem a dignidade da vítima, criando um ambiente de constante tensão e insegurança. A exposição prolongada a esse tipo de violência pode desencadear um processo de adoecimento progressivo, dificultando a permanência da mulher no mercado de trabalho e prejudicando sua trajetória profissional.¹⁴

No âmbito psicológico, as consequências do assédio são particularmente graves, sendo comum o desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão, síndrome do pânico e estresse crônico. A repetição de situações humilhantes e constrangedoras leva à perda da autoestima e à sensação de incapacidade, afetando diretamente a saúde mental da trabalhadora. Esses impactos não se limitam ao ambiente de trabalho, estendendo-se para a vida pessoal e familiar, comprometendo a qualidade de vida da vítima.¹⁵

Além dos danos psicológicos, o assédio também pode gerar repercussões físicas, uma vez que o estresse contínuo contribui para o surgimento de doenças psicossomáticas, como insônia, dores musculares, problemas gastrointestinais e alterações cardiovasculares. O corpo passa a manifestar os efeitos da violência sofrida, evidenciando que o assédio não é apenas um problema emocional, mas também de saúde pública. Essa realidade reforça a necessidade de uma abordagem integral no enfrentamento do problema.¹⁶

No campo profissional, as consequências incluem a queda no rendimento, a perda de motivação e, em muitos casos, o afastamento do trabalho. A vítima pode solicitar licença médica, pedir demissão ou até mesmo abandonar sua carreira em decorrência das condições adversas enfrentadas. Esse cenário revela que o assédio impacta não apenas a trabalhadora, mas também a organização, que sofre com a perda de talentos e a redução da produtividade.¹⁷

Outro aspecto relevante é o impacto social do assédio, que contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero no mercado de

trabalho. Mulheres que vivenciam essas situações tendem a enfrentar maiores dificuldades para ascender profissionalmente, sendo frequentemente excluídas de oportunidades de crescimento. Esse processo reforça a marginalização feminina em determinados espaços e limita sua participação plena na sociedade.¹⁸

Diante dessas consequências, torna-se evidente que o assédio moral e sexual não pode ser tratado como um problema isolado ou individual. Trata-se de uma questão estrutural que exige ações integradas de prevenção, acolhimento e responsabilização. A implementação de políticas eficazes e o fortalecimento dos mecanismos de proteção são fundamentais para minimizar os danos causados e garantir condições dignas de trabalho para as mulheres.¹⁹

2.3. Mecanismos Legais de Proteção Às Mulheres no Ambiente de Trabalho

A proteção jurídica contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tem evoluído significativamente nas últimas décadas, acompanhando as transformações sociais e a crescente visibilidade das questões de gênero.

No ordenamento jurídico brasileiro, embora não exista uma legislação única e específica que trate de todas as formas de assédio moral, diversos dispositivos legais e princípios constitucionais asseguram a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais da trabalhadora. Esses instrumentos são essenciais para coibir práticas abusivas e garantir um ambiente laboral saudável.²⁰

A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, servindo como base para a proteção contra o assédio. Além disso, princípios como a igualdade de gênero e a não discriminação reforçam a necessidade de combater práticas que violem esses direitos. No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também oferece mecanismos indiretos de proteção, permitindo a rescisão indireta do contrato em casos de conduta abusiva por parte do empregador.²¹

No que se refere ao assédio sexual, o Código Penal brasileiro tipifica essa conduta como crime, estabelecendo sanções para o agressor. Essa tipificação representa um avanço importante na proteção das mulheres, pois reconhece a gravidade da violência e possibilita a responsabilização penal do autor. Além disso, a legislação trabalhista permite a responsabilização civil do empregador, especialmente quando há omissão na prevenção ou na apuração dos fatos.²²

A jurisprudência trabalhista também desempenha papel fundamental na consolidação da proteção às vítimas de assédio. Decisões dos tribunais brasileiros têm reconhecido o direito à indenização por danos morais em casos de assédio moral decorrentes do assédio sexual, considerando os prejuízos causados à dignidade e à saúde da trabalhadora. De fato, essas decisões contribuem para a construção de um entendimento jurídico mais sensível às questões de gênero e à realidade das vítimas.²³

Outro elemento relevante é a atuação de órgãos de fiscalização, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho, que tem como função verificar o cumprimento das normas trabalhistas e promover ações preventivas. Também, a implementação de políticas internas nas

empresas, como códigos de conduta e canais de denúncia, também é fundamental para fortalecer a proteção das trabalhadoras e reduzir a incidência de práticas abusivas no ambiente laboral.²⁴

Apesar dos avanços normativos, ainda existem desafios significativos na efetividade desses mecanismos de proteção. A subnotificação dos casos, o medo de retaliação e a dificuldade de produção de provas são fatores que limitam o acesso das vítimas à justiça. Dessa forma, torna-se necessário fortalecer as políticas públicas e promover uma cultura organizacional baseada no respeito e na igualdade, garantindo a efetiva proteção das mulheres no ambiente de trabalho.²⁵

2.4. A Atuação do Poder Judiciário e a Análise Jurisprudencial do Assédio no Trabalho

A atuação do Poder Judiciário tem se mostrado fundamental no enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente diante das lacunas normativas existentes. Por meio da interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais, os tribunais têm consolidado entendimentos que visam proteger a dignidade da trabalhadora e responsabilizar os agentes envolvidos. Essa atuação contribui para a construção de uma jurisprudência mais sensível às questões de gênero e à complexidade das relações laborais contemporâneas.²⁶

A análise das decisões judiciais evidencia que o reconhecimento do assédio depende da comprovação de condutas reiteradas ou de atos graves que violem a dignidade da vítima. Nesse sentido, os tribunais têm adotado uma postura cada vez mais protetiva, considerando não apenas os aspectos objetivos das provas, mas também o

contexto em que os fatos ocorreram. Essa interpretação ampliada é essencial para garantir justiça às vítimas, especialmente em situações em que a prova direta é difícil de produzir.²⁷

Os Tribunais Regionais do Trabalho também têm desempenhado papel relevante na consolidação desse entendimento, reconhecendo diferentes formas de discriminação e assédio no ambiente laboral. Casos que envolvem preconceito, exposição vexatória e condutas abusivas têm sido amplamente analisados, resultando na condenação de empregadores ao pagamento de indenizações. Essas decisões contribuem para a formação de precedentes que orientam a atuação de empresas e trabalhadores.²⁸

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, diversas decisões têm reconhecido o direito à indenização por danos morais em decorrência de assédio, destacando os prejuízos psicológicos e profissionais sofridos pelas vítimas. Vários julgados da Corte Extraordinária Trabalhista reforçam a importância da responsabilidade civil do empregador na prevenção e no combate a práticas abusivas, especialmente quando há omissão ou tolerância institucional. A jurisprudência, nesse sentido, atua como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais.²⁹

Outro aspecto importante a ser destacado, é que julgados sobre referidos temas, de modo geral, utilizam-se da valorização da prova testemunhal e indiciária nos processos envolvendo assédio, uma vez que muitas dessas práticas ocorrem de forma velada. Em outras palavras, o Judiciário tem reconhecido a dificuldade de produção de provas nesses casos, adotando critérios mais flexíveis para a análise

dos elementos apresentados. Essa postura representa um avanço significativo na proteção das vítimas, ampliando o acesso à justiça.³⁰

Contudo, apesar dos avanços, ainda existem desafios na atuação judicial trabalhista, como a morosidade dos processos e a dificuldade de uniformização das decisões. Além disso, a subnotificação dos casos e o medo de retaliação continuam sendo obstáculos para o acesso ao Judiciário. Nesse contexto, torna-se fundamental fortalecer a atuação institucional e promover uma cultura jurídica comprometida com a igualdade de gênero e a proteção da dignidade no trabalho.³¹

3. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho exigem a adoção de estratégias estruturadas e contínuas, que envolvam tanto a atuação institucional quanto a conscientização dos indivíduos nessa prática devastadora.

De fato, as organizações desempenham papel fundamental na construção de ambientes laborais seguros, devendo implementar políticas internas claras que estabeleçam limites de conduta e mecanismos de responsabilização. A ausência dessas medidas contribui diretamente para a perpetuação de práticas abusivas e para a insegurança das trabalhadoras.³²

Uma das principais estratégias de prevenção consiste na elaboração e aplicação de códigos de ética e conduta, que definam de forma objetiva o que caracteriza o assédio e quais são as consequências para tais práticas. Esses instrumentos devem ser amplamente

divulgados e incorporados à cultura organizacional, garantindo que todos os colaboradores tenham conhecimento das normas e dos canais de denúncia disponíveis. A clareza dessas diretrizes contribui para a redução da tolerância institucional ao assédio.³³

Além disso, a realização de treinamentos e programas de capacitação é essencial para promover a conscientização sobre o tema e desconstruir comportamentos naturalizados no ambiente de trabalho. Essas ações educativas devem abordar questões relacionadas à igualdade de gênero, respeito mútuo e prevenção da violência, incentivando a construção de relações profissionais mais saudáveis. A educação organizacional, nesse contexto, torna-se uma ferramenta indispensável para a transformação cultural.³⁴

Outro elemento importante no enfrentamento do assédio é a criação de canais seguros e confidenciais de denúncia, que garantam proteção às vítimas e incentivem a comunicação das situações vivenciadas. A existência desses mecanismos reduz o medo de retaliação e fortalece a confiança nas instituições, permitindo que os casos sejam investigados de forma adequada. A eficácia desses canais depende da transparência e do compromisso da organização com a apuração dos fatos.³⁵

A atuação dos sindicatos e dos órgãos de fiscalização também é relevante no processo de enfrentamento do assédio, uma vez que contribuem para a defesa dos direitos das trabalhadoras e para a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. Essas instituições desempenham papel importante na mediação de conflitos e na promoção de políticas públicas voltadas à proteção da mulher no ambiente de trabalho, ampliando o alcance das ações preventivas.³⁶

Por fim, é fundamental destacar que o enfrentamento do assédio moral e sexual exige uma abordagem integrada, que envolva o Estado, as organizações e a sociedade. A implementação de políticas públicas eficazes, aliada à promoção de uma cultura de respeito e igualdade, é essencial para a erradicação dessas práticas. Somente por meio de ações articuladas será possível garantir ambientes de trabalho mais justos, seguros e livres de violência para as mulheres.³⁷

4. CONCLUSÃO E DISCUSSÕES

A análise dos dados obtidos a partir da revisão bibliográfica e documental evidencia que o assédio moral e sexual direcionado às mulheres no ambiente de trabalho permanece como uma prática recorrente, mesmo diante dos avanços legislativos e institucionais. Os estudos analisados apontam que a persistência dessas condutas está diretamente relacionada à desigualdade de gênero estrutural, que se reproduz nas relações laborais e contribui para a naturalização da violência. Esse cenário revela que as medidas existentes ainda não são suficientes para erradicar o problema, exigindo ações mais efetivas e integradas.³⁸

Os resultados também demonstram que o assédio se manifesta de forma multifacetada, variando desde práticas sutis até condutas explícitas de violência, o que dificulta sua identificação e enfrentamento. A análise evidencia que muitas mulheres não reconhecem determinadas situações como assédio, devido à normalização dessas práticas no ambiente organizacional. Esse fator contribui para a subnotificação dos casos e reforça a necessidade de ações educativas e preventivas que promovam a conscientização sobre o tema.³⁹

Outro aspecto relevante identificado diz respeito às consequências do assédio para a saúde das trabalhadoras, que vão desde impactos psicológicos até prejuízos físicos e sociais. Os estudos analisados apontam que o sofrimento decorrente dessas práticas compromete significativamente a qualidade de vida das vítimas, além de afetar sua produtividade e permanência no trabalho. Essa realidade reforça a compreensão do assédio como uma questão de saúde pública, que demanda atenção das instituições e políticas específicas de intervenção.⁴⁰

No campo jurídico, os resultados indicam avanços importantes na responsabilização dos agressores e na proteção das vítimas, especialmente por meio da atuação do Poder Judiciário. As decisões analisadas demonstram uma crescente sensibilidade dos tribunais em relação às questões de gênero, reconhecendo o direito à indenização por danos morais e a necessidade de reparação integral. No entanto, ainda se observam desafios relacionados à produção de provas e à efetividade das decisões, o que limita o alcance da justiça para muitas vítimas.⁴¹

A discussão dos dados evidencia também a importância das organizações no enfrentamento do assédio, uma vez que a ausência de políticas internas eficazes contribui para a perpetuação dessas práticas. Empresas que não adotam medidas preventivas, como treinamentos, canais de denúncia e códigos de conduta, acabam favorecendo ambientes permissivos à violência. Dessa forma, a responsabilidade pelo enfrentamento do assédio deve ser compartilhada entre o Estado, as instituições e a sociedade.⁴²

Por fim, os resultados apontam que o enfrentamento do assédio moral e sexual exige uma abordagem multidimensional, que

envolva mudanças culturais, fortalecimento dos mecanismos legais e promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A construção de ambientes laborais seguros depende da conscientização coletiva e da implementação de políticas públicas eficazes, capazes de garantir a proteção das mulheres e a promoção de relações de trabalho mais justas e respeitadas.⁴³

O presente estudo possibilitou compreender que o assédio moral e sexual direcionado às mulheres no ambiente de trabalho constitui uma problemática persistente, complexa e profundamente enraizada nas estruturas sociais e organizacionais. Ao longo da análise, ficou evidente que tais práticas não se limitam a comportamentos isolados, mas refletem desigualdades históricas de gênero que se reproduzem nas relações laborais, comprometendo a dignidade, a segurança e o desenvolvimento profissional das mulheres.

A investigação demonstrou que o assédio se manifesta de diferentes formas, muitas vezes de maneira velada, o que dificulta sua identificação e enfrentamento. Além disso, as consequências para as vítimas são amplas, envolvendo impactos psicológicos, físicos, profissionais e sociais, evidenciando que se trata de uma questão que ultrapassa o âmbito individual e assume caráter coletivo e institucional. Nesse sentido, o assédio configura-se também como um problema de saúde pública e de justiça social.

Verificou-se, ainda, que, embora existam mecanismos legais de proteção e avanços na atuação do Poder Judiciário, persistem desafios relacionados à efetividade dessas medidas, especialmente no que se refere à subnotificação dos casos, à dificuldade de produção de provas e ao medo de retaliação por parte das vítimas.

Esses fatores indicam que a legislação, por si só, não é suficiente para erradicar o problema, sendo necessária uma atuação mais ampla e integrada.

Dessa forma, torna-se fundamental que as organizações assumam um papel ativo na prevenção e no combate ao assédio, por meio da implementação de políticas institucionais eficazes, programas de conscientização e canais seguros de denúncia. A construção de ambientes de trabalho mais éticos e respeitosos depende do compromisso coletivo com a promoção da igualdade de gênero e da valorização da dignidade humana.

Por fim, conclui-se que o enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho exige mudanças estruturais, culturais e institucionais, que promovam não apenas a punição das condutas abusivas, mas também a transformação das relações de poder que as sustentam. Somente por meio de ações contínuas e integradas será possível garantir às mulheres um ambiente laboral seguro, justo e livre de violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira et al. Assédio moral em face de mulheres em ambiente hospitalar. **REVISTA FOCO**, v. 18, n. 11, p. e10481-e10481, 2025.

COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; DE OLIVEIRA, Jocirley. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: estudo dos mecanismos de proteção, prevenção e consequências jurídicas. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 63, 2025.

DE PAULA, ÉRICA MEDEIROS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL. **Repositório Institucional do Unifip**, v. 9, n. 1, 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. relações de emprego dos comerciários digitais em plataformas. **Revista LTr| 2023| Junho: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência**, p. 732, 2023.

DELGADO, Patrícia do Nascimento. *O trabalho na contemporaneidade: as relações parassubordinadas e sua repercussão social*. Brasília: **Centro Universitário de Brasília**, 2020.

DUARTE, Ingra Albarello. Assédio moral e sexual contra mulheres no Brasil: uma revisão de literatura. **UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/19305>. Acesso em, v. 4, 2024.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Sindicatos no Brasil no Século XXI. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 8, n. 2, p. 91-108, 2022.

OLIVEIRA, Carlos Alberto. Assédio Moral no Serviço Público Federal: Causas, Consequências e Estratégias de Prevenção com ênfase na Auditoria-Fiscal do Trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 9, n. 1, 2025.

PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. A importância do enfrentamento e da prevenção contra o assédio sexual sofrido pela mulher no ambiente de trabalho. **Caderno Intersaberes**, v. 12, n. 42, p. 403-417, 2023.

Superior Tribunal do Trabalho. **RR - 185900-87.2008.5.02.0004, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, Terceira turma**, julgado em 03/10/2012.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **1ª Turma mantém indenização por discriminação em razão de obesidade e orientação sexual**. TRT da 2ª Região, 2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Vara do Trabalho de Sete Lagoas). **Ação Trabalhista – Rito Sumaríssimo n. 0010492-53.2022.5.03.0040**. Autor: Reginaldo Soares Ramos. Réu: Prosegur Brasil S/A – Transportadora de Valores e Segurança. Juíza: Raquel Elizabeth Senra Lima. Sentença proferida em 29 jul. 2022. Sete Lagoas, MG, 2022. Disponível em: PJe TRT 3ª Região.

¹ Mestranda em Relações Sociais e Trabalhistas da UDF. Ex- Docente do Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília - UCB; Analista Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho.

² DE PAULA, Érica Medeiros. *Assédio moral no ambiente de trabalho como violência de gênero*, 2024.

³ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.

⁴ DUARTE, Ingra Albarello. *Assédio moral e sexual contra mulheres no Brasil*, 2024.

⁵ DE PAULA, Érica Medeiros. *Assédio moral no ambiente de trabalho como violência de gênero*, 2024.

- ⁶ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.
- ⁷ DUARTE, Ingra Albarello. *Assédio moral e sexual contra mulheres no Brasil*, 2024.
- ⁸ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *A importância do enfrentamento e da prevenção contra o assédio sexual sofrido pela mulher no ambiente de trabalho*, 2023.
- ⁹ OLIVEIRA, Carlos Alberto. *Assédio Moral no Serviço Público Federal*, 2025.
- ¹⁰ BARRETO, Margarida Maria Silveira et al. *Assédio moral em face de mulheres em ambiente hospitalar*, 2025.
- ¹¹ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *A importância do enfrentamento e da prevenção contra o assédio sexual sofrido pela mulher no ambiente de trabalho*, 2023.
- ¹² OLIVEIRA, Carlos Alberto. *Assédio Moral no Serviço Público Federal*, 2025.
- ¹³ BARRETO, Margarida Maria Silveira et al. *Assédio moral em face de mulheres em ambiente hospitalar*, 2025.
- ¹⁴ DUARTE, Ingra Albarello. *Assédio moral e sexual contra mulheres no Brasil*, 2024.
- ¹⁵ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.

- ¹⁶ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.
- ¹⁷ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.
- ¹⁸ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.
- ¹⁹ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.
- ²⁰ DE PAULA, Érica Medeiros. *Assédio moral no ambiente de trabalho como violência de gênero*, 2024.
- ²¹ DELGADO, Patrícia do Nascimento. *O trabalho na contemporaneidade*, 2020.
- ²² COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.
- ²³ Superior Tribunal do Trabalho. RR - 185900-87.2008.5.02.0004, 2012.
- ²⁴ OLIVEIRA, Carlos Alberto. *Assédio Moral no Serviço Público Federal*, 2025.
- ²⁵ DE PAULA, Érica Medeiros. *Assédio moral no ambiente de trabalho como violência de gênero*, 2024.

²⁶ Superior Tribunal do Trabalho. RR - 185900-87.2008.5.02.0004, 2012.

²⁷ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Indenização por discriminação, 2023.

²⁸ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Indenização por discriminação, 2023.

²⁹ Superior Tribunal do Trabalho. RR - 185900-87.2008.5.02.0004, 2012.

³⁰ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0010492-53.2022.5.03.0040, 2022.

³¹ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0010492-53.2022.5.03.0040, 2022.

³² COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.

³³ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Sindicatos no Brasil no Século XXI*, 2022.

³⁴ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.

³⁵ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.

³⁶ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Sindicatos no Brasil no Século XXI*, 2022.

³⁷ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.

³⁸ DE PAULA, Érica Medeiros. *Assédio moral no ambiente de trabalho como violência de gênero*, 2024.

³⁹ DUARTE, Ingra Albarello. *Assédio moral e sexual contra mulheres no Brasil*, 2024.

⁴⁰ COSTA, Tuanny Carolinny Oliveira; OLIVEIRA, Jocirley. *Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*, 2025.

⁴¹ Superior Tribunal do Trabalho. RR - 185900-87.2008.5.02.0004, 2012.

⁴² OLIVEIRA, Carlos Alberto. *Assédio Moral no Serviço Público Federal*, 2025.

⁴³ PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos. *Prevenção do assédio sexual no trabalho*, 2023.