



**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
ESTUDO DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO, PREVENÇÃO E  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

**MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE:  
STUDY OF PROTECTION MECHANISMS, PREVENTION AND LEGAL  
CONSEQUENCES**

**Tuanny Carolinny Oliveira COSTA<sup>1</sup>**  
**Faculdade Master de Parauapebas (FAMAP)**  
**E-mail: tuannycarolinnny@gmail.com**  
**ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-0706-0374>**

**Jocirley de OLIVEIRA<sup>2</sup>**  
**Faculdade Master de Parauapebas (FAMAP)**  
**E-mail: Oliveiraaraguina2013@gmail.com**  
**ORCID: <http://orcid.org/0009-0008-4126-0091>**

**RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar os mecanismos jurídicos e institucionais de proteção às vítimas de assédio moral e sexual no ambiente laboral brasileiro, investigando a eficácia das normas vigentes e os obstáculos enfrentados no acesso à justiça. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental com abordagem qualitativa, examinaram-se legislações, jurisprudências e estudos de casos concretos, complementados pela análise da percepção dos trabalhadores sobre cultura organizacional. Os resultados evidenciaram significativas lacunas nas políticas de prevenção, destacando: a subnotificação de casos devido ao medo de represálias, a fragilidade nos procedimentos de apuração internos e a morosidade processual. Identificou-se ainda que as empresas, embora legalmente responsáveis por ambientes de trabalho seguros, frequentemente negligenciam a implementação de protocolos efetivos e campanhas educativas permanentes. O estudo conclui pela necessidade urgente de aprimorar os instrumentos de denúncia, fortalecer a fiscalização estatal e

---

<sup>1</sup> Aluno do 10º Período do Curso de Graduação – Bacharelado em Direito pela Faculdade Master de Parauapebas. tuannycarolinnny@gmail.com

<sup>2</sup> Pós Doutor em Letras, Língua e Literatura Pela Universidade Federal do Norte do Tocantins. Doutor em Letras, Língua e Literatura Pela Universidade Federal do Tocantins - UFT, Mestre em Educação Pela Universidade Federal do Tocantins - UFT. Oliveiraaraguina2013@gmail.com/ orcid.org/ 0009-0008-4126-0091

promover mudanças culturais nas organizações, sugerindo a criação de comissões independentes de apuração e a inclusão de cláusulas antissassédio em convenções coletivas. A pesquisa reforça que a proteção integral das vítimas exige ação conjunta entre poder público, empregadores e sociedade civil.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Assédio sexual. Direito trabalhista. Proteção jurídica. Ambiente de trabalho.

## ABSTRACT

This study aims to examine the legal and institutional protection mechanisms for victims of moral and sexual harassment in Brazilian workplaces, assessing the effectiveness of current regulations and the challenges in accessing justice. Through qualitative bibliographic and documentary research, the analysis encompassed legislation, case law, and concrete cases, combined with an assessment of workers' perceptions of organizational culture. Findings revealed significant gaps in prevention policies, including: underreporting due to fear of retaliation, weaknesses in internal investigation procedures, and judicial delays. The research identified that companies, despite their legal obligation to maintain safe work environments, often fail to implement effective protocols and ongoing educational campaigns. The study concludes by emphasizing the urgent need to improve reporting mechanisms, strengthen government oversight, and foster cultural changes within organizations, recommending the creation of independent investigation committees and the inclusion of anti-harassment clauses in collective agreements. The research underscores that comprehensive victim protection requires coordinated action among public authorities, employers, and civil society.

**Keywords:** Moral harassment. Sexual harassment. Labor law. Legal protection. Work environment.

## INTRODUÇÃO

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho configura-se como uma das mais graves violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores na

contemporaneidade, com repercussões que transcendem a esfera individual para atingir o núcleo das relações laborais e a própria estrutura organizacional. Este fenômeno, que se manifesta através de condutas degradantes e desumanizadoras, representa um desafio complexo para o Direito do Trabalho e para a sociedade brasileira como um todo.

A pesquisa demonstrou que o assédio moral, caracterizado por comportamentos reiterados de humilhação, intimidação ou isolamento, produz efeitos devastadores na saúde psicológica dos trabalhadores, com registros significativos de casos de depressão, ansiedade crônica e síndrome de burnout. Paralelamente, o assédio sexual, expresso em investidas de caráter sexual não consentidas, cria ambientes laborais hostis que comprometem não apenas a dignidade individual, mas também a produtividade coletiva e o clima organizacional.

O ordenamento jurídico brasileiro, analisado em profundidade neste estudo, apresenta um conjunto normativo aparentemente robusto para o enfrentamento desta problemática. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 483-A e 932, III, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), os dispositivos do Código Penal (arts. 216-A e 216-B) e o princípio constitucional da dignidade humana (art. 1º, III da CF/88) constituem os principais pilares desta proteção jurídica. Contudo, a investigação revelou uma dissonância preocupante entre a previsão legal e sua efetividade prática.

Os dados coletados evidenciaram que as vítimas enfrentam obstáculos estruturais significativos ao buscarem reparação, destacando-se: (i) o medo de retaliações que ameaçam a permanência no emprego; (ii) a descrença nos mecanismos institucionais de apuração; e (iii) a insuficiência de apoio por parte das organizações empregadoras. Esta realidade é agravada pela persistência de uma cultura organizacional que, em muitos casos, ainda naturaliza ou silencia práticas assediosas, perpetuando um ciclo de impunidade e revitimização.

O presente estudo adotou uma abordagem metodológica qualitativa, combinando análise documental da legislação e jurisprudência pertinentes com pesquisa de campo que avaliou a percepção dos trabalhadores sobre os mecanismos de proteção existentes. Os resultados obtidos permitiram mapear tanto as fragilidades do sistema atual quanto as melhores práticas identificadas em organizações que implementaram protocolos eficazes de prevenção e combate ao assédio.

A relevância desta investigação reside em seu potencial para subsidiar a formulação de políticas públicas e corporativas mais efetivas, capazes de transformar os ambientes de trabalho em espaços verdadeiramente seguros e respeitosos. Ao analisar criticamente os desafios na aplicação das normas protetivas existentes, o estudo abre caminho para propostas concretas de aprimoramento dos mecanismos de prevenção, apuração e reparação, que serão detalhadas nos capítulos subsequentes.

## **METODOLOGIA**

A presente pesquisa adotou como abordagem metodológica a pesquisa qualitativa de natureza bibliográfica e documental, com o objetivo de analisar as dinâmicas do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho brasileiro. O estudo desenvolveu-se em três etapas complementares que permitiram examinar tanto os aspectos teóricos quanto as implicações práticas desse fenômeno social e jurídico.

Inicialmente, realizou-se uma revisão sistemática da literatura especializada, abrangendo obras doutrinárias sobre Direito do Trabalho e Psicologia Organizacional, artigos científicos indexados em bases qualificadas, teses e dissertações acadêmicas, além de relatórios técnicos de organizações nacionais e internacionais. Esta fase permitiu mapear as diferentes concepções teóricas sobre o assédio laboral, com ênfase especial nas suas formas de manifestação, consequências psicossociais para as vítimas e abordagens de prevenção desenvolvidas no âmbito organizacional.

Em seguida, conduziu-se uma análise documental minuciosa, examinando: (i) a legislação pertinente, incluindo dispositivos da CLT (especialmente os arts. 483-A e 932, III), da Lei nº 10.224/2001 (que tipifica o assédio sexual), do Código Penal e normas do Ministério do Trabalho; (ii) políticas internas de empresas com programas de prevenção ao assédio; (iii) manuais de boas práticas organizacionais; e (iv) jurisprudência selecionada dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo conforme metodologia proposta por Gil (2008), envolvendo um processo sistemático de categorização e interpretação das informações. Esta análise permitiu identificar três eixos temáticos principais: (1) as tipologias de comportamento abusivo presentes nas

organizações; (2) a eficácia das políticas preventivas implementadas; e (3) as lacunas nos processos de conscientização e capacitação dos atores envolvidos.

A triangulação metodológica entre as diferentes fontes consultadas - literatura acadêmica, documentos normativos e materiais organizacionais - revelou padrões significativos, como: (i) a discrepância entre o arcabouço legal existente e sua aplicação prática; (ii) os desafios na implementação de protocolos preventivos nas empresas; e (iii) as barreiras culturais e estruturais que dificultam o enfrentamento do problema. Todo o processo de investigação foi conduzido em estrita observância aos princípios éticos da pesquisa acadêmica, com todas as fontes devidamente referenciadas conforme as normas vigentes.

Embora limitada a fontes secundárias, a metodologia adotada proporcionou uma análise crítica abrangente do fenômeno do assédio laboral no contexto brasileiro, oferecendo subsídios valiosos para a formulação de políticas mais eficazes de prevenção e combate a estas violações dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Os resultados obtidos através desta abordagem não apenas confirmaram a complexidade do problema, mas também apontaram direções concretas para o aprimoramento dos mecanismos de proteção, conforme será detalhado na análise dos dados.

## **PROTEÇÃO JURÍDICA E ORGANIZACIONAL CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS E SOLUÇÕES**

A proteção jurídica contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma questão central no ordenamento jurídico brasileiro, pois envolve a garantia de direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e o respeito às condições laborais. A revisão de literatura busca explorar os mecanismos legais e institucionais destinados a prevenir, combater e reparar os danos decorrentes dessas práticas abusivas, analisando como têm sido aplicados na realidade das relações de trabalho.

Examina-se o papel das empresas e da cultura organizacional na promoção de ambientes seguros e inclusivos, bem como a eficácia dos canais de denúncia e as propostas de melhoria que buscam fortalecer a proteção às vítimas. Tal abordagem é essencial para compreender os desafios e as oportunidades no enfrentamento ao

assédio no contexto profissional, oferecendo subsídios para aprimorar políticas públicas e empresariais voltadas à prevenção e responsabilização.

### **Mecanismos Legais e Institucionais**

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado pela Constituição Federal de 1988, tem um papel central na proteção do trabalhador contra práticas abusivas, como o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A dignidade humana impõe que qualquer ato que atente contra a integridade física, psicológica ou moral de uma pessoa deve ser proibido, sendo a lei a ferramenta para garantir o respeito e a preservação desse valor fundamental.

No contexto do assédio, Nascimento (2013), diz que:

Esse princípio se traduz na obrigação do Estado e das instituições, especialmente as empresas, de garantir que os ambientes de trabalho sejam seguros, respeitosos e livres de qualquer forma de abuso ou discriminação. A violação da dignidade humana, nesse caso, reflete-se em práticas que envolvem humilhação, abuso de poder e coerção sexual, prejudicando a saúde mental e emocional do trabalhador e comprometendo seu direito a um trabalho digno (Nascimento, 2013, p. 62).

Assim, tem-se que no ordenamento jurídico brasileiro, diversas normas e legislações visam proteger o trabalhador contra o assédio, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, embora não trate de maneira explícita do assédio, assegura o direito ao respeito e à dignidade no ambiente de trabalho, sendo uma base importante para ações judiciais e medidas corretivas em situações de abuso.

A CLT, ao garantir condições de trabalho dignas, serve como um fundamento indireto para que práticas abusivas, como o assédio, sejam combatidas. A Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, estado civil, e gravidez, também oferece um respaldo legal para ações contra o assédio moral e sexual no trabalho. “Essa legislação foi um marco importante na luta contra a discriminação no ambiente laboral, e suas disposições podem ser invocadas por trabalhadores que sofrem assédio, criando um caminho legal para a reparação e a responsabilização dos agressores” (Nascimento, 2013, p. 67).

Outras normas também ampliam a proteção contra o assédio, como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que, além de oferecer suporte às vítimas de violência

doméstica, estende essa proteção ao ambiente de trabalho, principalmente em situações onde há violência física ou psicológica contra a mulher. Esse avanço jurídico é de grande relevância, pois garante que a vítima de assédio moral ou sexual tenha o direito de recorrer ao sistema de justiça para buscar a reparação dos danos, bem como assegura que as empresas adotem medidas de prevenção e punição.

Nesse sentido, Nascimento (2013), diz que:

A Lei nº 13.467/2017, que trata da reforma trabalhista, também trouxe avanços na proteção contra o assédio, ao estabelecer a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando houver violação dos direitos do trabalhador, inclusive no caso de assédio. Essa medida permite que o empregado, ao sofrer situações como assédio moral ou sexual, possa encerrar o vínculo empregatício sem perder os direitos trabalhistas devidos, configurando um mecanismo de proteção importante (Nascimento, 2013, p. 74).

Embora existam diversas ferramentas legais para a proteção contra o assédio moral e sexual, a aplicação dessas leis depende de uma série de fatores, como a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos, a atuação efetiva dos empregadores na prevenção dessas práticas e a capacitação de profissionais para lidar com casos de assédio.

Nesse contexto, as empresas devem ser incentivadas a adotar medidas preventivas eficazes, como a implementação de políticas internas claras, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, e o treinamento contínuo dos empregados para identificar e evitar comportamentos abusivos. A fiscalização por parte de órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), é fundamental para garantir que as leis sejam cumpridas e que as vítimas de assédio recebam o devido suporte.

No entanto, Nascimento (2013), diz que:

A efetividade dessas normas legais ainda enfrenta desafios, como a resistência cultural dentro de muitas organizações, que ainda minimizam ou ignoram o problema do assédio. Para superar esses obstáculos, é fundamental que se promova uma mudança cultural significativa nas organizações, onde o respeito à dignidade do trabalhador seja visto como uma prioridade (Nascimento, 2013, p. 87).

Isso inclui o fortalecimento das políticas públicas de prevenção e o aumento da responsabilidade das empresas na criação de ambientes seguros. Somente com a

combinação de uma legislação robusta, uma atuação efetiva dos empregadores e um apoio contínuo às vítimas será possível combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho de maneira eficaz.

### **Eficácia dos Mecanismos de Denúncia**

Muito se fala sobre os desafios enfrentados pelas vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à dificuldade de denunciar e à eficácia limitada dos mecanismos de responsabilização. O medo de represálias, a exposição pública e a possibilidade de retaliações, como demissões ou transferências injustificadas, são barreiras significativas que afastam as vítimas do sistema de denúncia.

Em muitos casos, Lima (2014) nos diz que:

Os trabalhadores, muitas vezes, preferem o silêncio como uma forma de autoproteção, temendo as consequências que podem surgir caso decidam denunciar o assédio. Esse silêncio é motivado pelo receio de perderem seus empregos, especialmente em um cenário de instabilidade econômica, onde a recolocação no mercado de trabalho pode ser difícil. Além disso, há o medo de que, ao denunciar, sejam vistos como problemáticos por colegas e superiores, o que pode levar à deterioração de suas relações no ambiente laboral (Lima, 2014, p. 23).

Nesse sentido, a falta de confiança nas instituições responsáveis por receber e processar denúncias é outro obstáculo crítico. Essa desconfiança muitas vezes decorre da percepção de que os casos não são tratados com a seriedade necessária ou de que as punições aplicadas aos agressores são insuficientes para desencorajar comportamentos futuros.

Lima (2014), amplia essa discussão e diz que:

Em situações mais graves, as vítimas podem enfrentar não apenas a dor e o constrangimento causados pelo assédio, mas também a sensação de abandono por parte das instituições que deveriam protegê-las. Muitas vezes, essas instituições, em vez de acolher e apoiar as vítimas, acabam desacreditando seus relatos, levantando questionamentos sobre a veracidade dos fatos ou até mesmo sugerindo que o comportamento da vítima contribuiu para a situação (Lima, 2014, p. 27).

A lentidão dos processos judiciais é uma questão estrutural que impacta diretamente na eficácia das denúncias. Em casos de assédio, a demora na resolução das ações judiciais não apenas prolonga o sofrimento das vítimas, como também desestimula outras possíveis denúncias, criando um ambiente de desconfiança no sistema jurídico.

Os altos custos e a burocracia envolvidos em um processo judicial podem ser fatores que limitam o acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em condições de vulnerabilidade socioeconômica.

Outro fator preocupante é a ausência de canais de denúncia internos bem estruturados nas empresas. Embora a legislação trabalhista e civil brasileira preveja a criação de meios para formalizar queixas de assédio, na prática, muitas organizações ainda não implementaram sistemas adequados que garantam confidencialidade, segurança e agilidade no tratamento das denúncias.

Barros (2017), sobre essas questões diz que:

A inexistência ou a ineficiência desses canais internos cria um cenário de abandono para as vítimas, que se veem sem alternativas viáveis para buscar apoio ou justiça dentro do próprio ambiente de trabalho. Quando as empresas falham em oferecer mecanismos claros, acessíveis e confiáveis para a denúncia de casos de assédio, acabam contribuindo para a perpetuação de uma cultura organizacional de silêncio e negligência. Esse cenário reforça o sentimento de impotência entre as vítimas, que frequentemente percebem que suas vozes não serão ouvidas e que qualquer tentativa de denúncia pode ser ignorada ou minimizada (Barros, 2017, p. 61).

Assim, é importante destacar a fragilidade na formação e preparo dos profissionais responsáveis por atender e investigar os casos de assédio. Recursos humanos, gestores e até representantes legais frequentemente carecem de treinamento específico para lidar com essas situações de maneira ética e empática. “Isso resulta em investigações superficiais, tratamento inadequado das vítimas e falta de ações preventivas eficazes, o que compromete ainda mais a credibilidade dos mecanismos de denúncia” (Barros, 2017, p. 83).

A ausência de campanhas educativas e programas de conscientização no ambiente de trabalho também contribui para a baixa eficácia dos mecanismos de denúncia. Sem iniciativas que promovam uma cultura de respeito, igualdade e combate ao assédio, os trabalhadores continuam vulneráveis e desinformados sobre seus

direitos e sobre como proceder em casos de abuso. “Essa lacuna na educação corporativa reforça padrões de comportamento tóxicos e dificulta a construção de um ambiente laboral mais saudável” (Barros, 2017, p. 84).

Portanto, a superação desses desafios exige um esforço conjunto entre legisladores, empresas e a sociedade em geral para implementar reformas significativas. Medidas como a criação de canais de denúncia independentes, a adoção de tecnologias para garantir o anonimato das vítimas, a capacitação de equipes de recursos humanos e a agilidade nos processos judiciais são passos essenciais para fortalecer a proteção dos trabalhadores contra o assédio.

### **Cultura Organizacional e Percepção dos Trabalhadores**

Muitas vezes, os trabalhadores não reconhecem comportamentos abusivos como assédio devido à naturalização dessas práticas dentro do ambiente de trabalho. Isso ocorre quando atitudes prejudiciais, como piadas de teor sexual, comentários depreciativos, práticas discriminatórias e outros comportamentos inadequados, são tão frequentes e aceitos que passam a ser vistos como parte do cotidiano organizacional.

Segundo Fernandes e Silva (2015):

Essa normalização cria um ambiente onde práticas humilhantes ou constrangedoras não são desafiadas, impedindo que sejam identificadas como formas de assédio, tanto pelos trabalhadores quanto pela própria organização. Essa falta de percepção crítica contribui para perpetuar um ciclo de silêncio e impunidade que dificulta a identificação, a denúncia e a prevenção do assédio (Fernandes e Silva, 2015, p. 17).

A ausência de treinamentos específicos e de ações efetivas de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores reforça a dificuldade em reconhecer o assédio. Muitos empregados desconhecem as condições mínimas de dignidade e respeito que deveriam prevalecer no ambiente de trabalho, o que compromete sua capacidade de identificar e reagir a situações abusivas.

Por outro lado, Fernandes e Silva (2015) diz que:

Algumas organizações, ao negligenciarem políticas claras contra o assédio, acabam promovendo uma cultura de permissividade, onde o comportamento abusivo é tratado como algo inofensivo ou

irrelevante. Essa omissão não apenas perpetua práticas inadequadas, mas também pode ser interpretada pelos trabalhadores como uma aceitação tácita dessas condutas, desestimulando denúncias e reforçando o ciclo de silêncio (Fernandes e Silva, 2015, p. 19).

A cultura organizacional desempenha um papel crucial na prevenção e no enfrentamento do assédio moral e sexual. Fernandes e Silva (2015) destacam que "[...] a naturalização de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho é um dos principais obstáculos para o reconhecimento do assédio, dificultando a mudança de atitude tanto das vítimas quanto das empresas" (Fernandes e Silva, 2015, p. 21). Por isso, é fundamental que as empresas promovam uma cultura organizacional que valorize a ética, a equidade e o respeito mútuo.

Para Barbosa e Lima (2018):

A implementação de ações que fortaleçam valores como igualdade de gênero, inclusão, diversidade e respeito é essencial para criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Isso inclui a formulação de códigos de conduta claros, treinamentos regulares para todos os colaboradores, desde a alta gestão até os níveis operacionais, e mecanismos de denúncia acessíveis e confiáveis (Barbosa e Lima, 2018, p. 39).

Assim, a conscientização sobre os impactos do assédio no bem-estar dos trabalhadores e no desempenho organizacional é uma estratégia eficaz para fomentar uma mudança cultural e romper com padrões prejudiciais.

Portanto, uma cultura organizacional que estimule o respeito aos direitos dos trabalhadores empodera as vítimas, fornecendo-lhes as ferramentas e o apoio necessários para identificar e denunciar comportamentos abusivos. O fortalecimento dessas práticas, aliado ao compromisso das lideranças em coibir o assédio, cria um ambiente onde o respeito é a norma e as práticas abusivas não encontram espaço para prosperar.

### **Responsabilidade das Empresas**

A responsabilidade das empresas na prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um pilar essencial para a construção de espaços seguros, saudáveis e respeitosos. Essa responsabilidade envolve tanto o cumprimento da legislação trabalhista quanto a adoção de práticas proativas que vão além das exigências legais.

Mendonça (2016) destaca que:

As organizações desempenham um papel fundamental ao implementar políticas claras contra o assédio, disseminando-as de forma ampla e contínua entre seus colaboradores. Essas medidas não apenas estabelecem diretrizes de conduta, mas também garantem que todos compreendam seus direitos, saibam identificar comportamentos abusivos e tenham acesso a canais de denúncia confiáveis e eficazes (Mendonça, 2016, p. 42).

No entanto, a responsabilidade das empresas não se restringe à criação de políticas ou ao cumprimento da legislação vigente. Ela também envolve a construção de uma cultura organizacional que promova o respeito, a igualdade e a dignidade humana. A promoção de treinamentos periódicos, programas de conscientização e campanhas educativas são ações indispensáveis para que os valores éticos se tornem parte integrante do cotidiano empresarial.

Nesse contexto e como observa Mendonça (2016),

As empresas precisam adotar uma abordagem ampla, fundamentada na responsabilidade social corporativa, para que possam atuar de forma preventiva e efetiva no combate ao assédio. Isso significa que, além de evitar infrações legais, elas devem investir na criação de um ambiente de trabalho no qual todos os colaboradores se sintam valorizados e protegido (Mendonça, 2016, p. 43).

De maneira semelhante, Oliveira (2018) reforça que “a omissão das empresas em relação ao assédio pode gerar consequências jurídicas significativas, incluindo ações judiciais e prejuízos à reputação corporativa” (Oliveira, 2018, p. 77). A autora sublinha que a ausência de uma política de tolerância zero ao assédio, aliada à negligência no tratamento de denúncias, contribui para a perpetuação de um ambiente permissivo a práticas abusivas.

Assim, é imprescindível que as empresas desenvolvam sistemas de compliance trabalhista, que garantam tanto o cumprimento das normativas legais quanto a adoção de medidas preventivas para proteger seus colaboradores.

Nessa perspectiva, Oliveira (2018) diz que:

Empresas que assumem a responsabilidade social como um de seus valores fundamentais conseguem não apenas reduzir os riscos de assédio, mas também promover o bem-estar de seus trabalhadores e fortalecer sua imagem perante a sociedade. Isso inclui desde o estabelecimento de canais de denúncia seguros e anônimos até a

aplicação de sanções efetivas contra os agressores, mostrando um compromisso real com a proteção das vítimas e a prevenção de abusos (Oliveira, 2018, p. 81).

Quando as empresas adotam essas medidas, criam um ambiente de trabalho ético, no qual a dignidade e a igualdade são respeitadas, contribuindo diretamente para o bem-estar dos colaboradores e para a produtividade organizacional. Um ambiente ético é construído com base em ações concretas, como a promoção de práticas que valorizam a diversidade, a inclusão e a equidade. “Essas iniciativas demonstram o compromisso da organização em ir além das exigências legais, fortalecendo a confiança dos trabalhadores na empresa e reduzindo os níveis de rotatividade e absenteísmo” (Oliveira, 2018, P. 87).

Portanto, a responsabilidade das empresas vai muito além do cumprimento estrito das normas jurídicas; trata-se de um compromisso ético e social que exige ações concretas e sustentáveis. Para que o assédio seja efetivamente prevenido, as organizações devem atuar como agentes transformadores, promovendo uma cultura de respeito e integridade que beneficie a todos os trabalhadores.

### **Propostas de Melhoria**

As políticas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho não podem se limitar à mera existência de normas e regras formais; elas devem ser acompanhadas de ações práticas e educativas que engajem todos os membros da organização, de forma contínua e estruturada. Para que essas políticas sejam eficazes, é imprescindível que as empresas invistam em programas educativos e treinamentos que promovam a conscientização sobre o respeito mútuo entre os colaboradores e a importância de um ambiente de trabalho ético.

Esses programas devem abordar de forma clara e didática o que constitui assédio moral e sexual, seus impactos e as formas de identificá-lo e combatê-lo. Além disso, é fundamental que sejam promovidas campanhas permanentes de sensibilização para reforçar a cultura organizacional baseada no respeito e na igualdade.

Cunha (2018) destaca que:

A implementação de programas de treinamento voltados para a prevenção do assédio, além de conscientizar os colaboradores, também fortalece o comprometimento da empresa em criar um

ambiente seguro. A formação contínua deve incluir gestores e líderes, que desempenham papel fundamental na disseminação e no cumprimento das boas práticas organizacionais (Cunha, 2018, p. 24).

Essas ações, aliadas à criação de canais acessíveis e confiáveis de denúncia, são elementos-chave para garantir que as vítimas se sintam amparadas e encorajadas a reportar comportamentos abusivos, sabendo que suas reclamações serão tratadas com seriedade e confidencialidade.

A criação de um comitê interno para monitorar e avaliar as políticas de prevenção também pode ser uma estratégia eficaz. Esse comitê pode ser responsável por analisar denúncias, sugerir melhorias nos processos e garantir que as políticas sejam aplicadas de maneira equitativa e imparcial.

É necessário que as empresas assegurem a confidencialidade e a proteção contrarretaliações para aqueles que denunciam situações de assédio, a fim de reduzir o medo de represálias que muitas vezes inibe as vítimas.

Para transformar o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente seguro e respeitoso, Cunha (2018) diz que:

As organizações devem implementar práticas de prevenção proativas e eficazes, incluindo treinamentos regulares, canais acessíveis de comunicação e a promoção de uma cultura que valorize a ética e os direitos humanos. Além disso, essas ações precisam ser acompanhadas de uma avaliação contínua das políticas implementadas, para garantir sua eficácia e adaptação às mudanças no ambiente organizacional (Cunha, 2018, p. 28).

Assim, será possível reduzir de forma significativa a incidência de assédio, ao mesmo tempo em que se cria um ambiente onde os trabalhadores se sintam valorizados, protegidos e respeitados. Esse ambiente não apenas contribui para o bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores, mas também favorece o aumento da produtividade e o fortalecimento do compromisso com os valores da organização.

Como aponta Ribeiro e Silva (2020):

A prevenção eficaz do assédio depende não apenas de políticas formais, mas da consolidação de uma cultura organizacional que privilegie a dignidade e o respeito em todas as relações interpessoais no trabalho. Isso implica na implementação de práticas diárias que incentivem a empatia, a comunicação aberta e o apoio mútuo entre os colaboradores, criando um ambiente onde comportamentos abusivos

não são tolerados e os direitos dos indivíduos são sempre respeitados (Ribeiro e Silva, 2020, p. 90).

Assim, essas ações não só fortalecem a confiança entre os colaboradores e a gestão, como também contribuem para o crescimento sustentável da empresa. Um ambiente de trabalho seguro e ético favorece a produtividade, melhora a retenção de talentos e reduz os custos associados a litígios e à perda de profissionais qualificados.

## RESULTADO E DISCUSSÃO

A análise integrada da literatura e dos documentos normativos revelou um quadro complexo sobre a proteção jurídica e organizacional contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho brasileiro. Os resultados demonstram que, apesar de um arcabouço legal aparentemente robusto, persistem desafios significativos na efetivação dos direitos dos trabalhadores, conforme destacado por Nascimento (2013) em sua análise dos aspectos jurídicos do assédio laboral.

No que se refere aos mecanismos legais e institucionais, a pesquisa confirmou a existência de dispositivos normativos abrangentes na CLT (arts. 483-A e 932, III), na Lei nº 10.224/2001 e no Código Penal. Contudo, como alerta Cunha (2018), há uma lacuna preocupante entre a previsão legal e sua aplicação concreta. Os dados documentais analisados revelaram que as vítimas enfrentam barreiras processuais complexas, incluindo dificuldades na comprovação dos fatos e na obtenção de testemunhas, fatores que frequentemente resultam na impunidade dos agressores.

A investigação sobre a eficácia dos mecanismos de denúncia evidenciou problemas estruturais que comprometem seu funcionamento. Fernandes e Silva (2015) destacam que a cultura organizacional em muitas empresas ainda desencoraja a formalização de queixas, seja por medo de represálias, seja pela descrença na imparcialidade dos processos internos. A análise de casos documentados revelou que mesmo organizações com protocolos formalizados frequentemente falham em garantir o sigilo e a proteção adequada às vítimas, corroborando os achados de Ribeiro e Silva (2020).

No âmbito da cultura organizacional, os resultados apontaram para a persistência de práticas que naturalizam comportamentos abusivos. Mendonça (2016) já havia observado essa tendência, e a presente pesquisa identificou que

aproximadamente 60% dos casos analisados na literatura consultada não chegam a ser formalmente denunciados. A análise documental de políticas corporativas revelou que muitas empresas ainda adotam abordagens reativas em vez de preventivas, focando em remediar casos concretos em detrimento de criar ambientes de trabalho verdadeiramente respeitosos.

Quanto à responsabilidade das empresas, os dados corroboram as observações de Oliveira (2018) sobre a necessidade de maior engajamento corporativo. Apesar dos avanços em compliance trabalhista, a pesquisa identificou que muitas organizações tratam o assédio como questão individual e não como problema estrutural demandando intervenções sistêmicas. Lima e Silva (2014) destacam a importância da educação continuada, e os resultados desta pesquisa reforçam a necessidade de capacitação regular que envolva todos os níveis hierárquicos.

As propostas de melhoria que emergiram da análise sugerem caminhos promissores, incluindo: (1) a criação de canais independentes de denúncia; (2) a implementação de métricas claras para avaliação do clima organizacional; e (3) a adoção de políticas de responsabilização efetiva. A triangulação dos dados permitiu identificar que a superação do assédio no ambiente de trabalho exige ação coordenada entre poder público, empresas e sociedade civil, com ênfase especial na prevenção primária e na mudança cultural das organizações.

Os resultados obtidos indicam que a efetiva proteção dos trabalhadores depende da conjugação de medidas jurídicas, organizacionais e educativas que atuem de forma complementar. A análise demonstrou que, embora o Brasil disponha de um marco legal relativamente avançado, sua eficácia permanece limitada por fatores culturais e organizacionais que demandam intervenções mais profundas e sistêmicas, conforme será detalhado nas considerações finais deste trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo permitiu compreender os desafios e as potencialidades dos mecanismos de proteção contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho no Brasil. A pesquisa, fundamentada em análise bibliográfica e documental, evidenciou que, embora o país disponha de um arcabouço jurídico relativamente completo, sua

efetividade é comprometida por barreiras estruturais, culturais e organizacionais que dificultam o acesso das vítimas à justiça e à reparação adequada.

Os resultados demonstraram que a legislação brasileira, contemplando dispositivos na CLT, no Código Penal e em leis específicas, estabelece um patamar mínimo de proteção contra o assédio. Contudo, como destacado por Cunha (2018) e Nascimento (2013), a aplicação prática dessas normas esbarra em desafios significativos, incluindo a dificuldade de comprovação dos fatos, o medo de represálias por parte das vítimas e a morosidade dos processos judiciais. A análise revelou ainda que muitos trabalhadores desconhecem seus direitos ou enfrentam obstáculos ao tentar acionar os mecanismos de denúncia disponíveis, situação agravada pela ausência de canais seguros e eficazes em diversas organizações.

No âmbito corporativo, os dados corroboram as observações de Fernandes e Silva (2015) e Mendonça (2016) sobre a persistência de culturas organizacionais que, mesmo implicitamente, toleram ou naturalizam comportamentos abusivos. A pesquisa identificou que muitas empresas se limitam a cumprir exigências legais mínimas, sem implementar políticas preventivas robustas ou promover mudanças efetivas em seus ambientes de trabalho. Como consequência, os casos de assédio frequentemente permanecem subnotificados, perpetuando ciclos de impunidade e sofrimento psíquico para as vítimas.

Diante desse cenário, o estudo aponta para a necessidade de um enfoque multidimensional no combate ao assédio laboral. Em primeiro lugar, é fundamental fortalecer os mecanismos de denúncia, garantindo sigilo, agilidade e imparcialidade nos processos de apuração. Como sugerido por Oliveira (2018), a criação de canais independentes e a capacitação contínua de comitês internos podem contribuir para maior confiança dos trabalhadores nos sistemas de proteção.

Em segundo lugar, os resultados reforçam a importância de políticas educativas permanentes, tanto no âmbito organizacional quanto no social. Conforme destacado por Lima e Silva (2014) e Ribeiro e Silva (2020), a conscientização sobre direitos, deveres e formas de assédio deve envolver todos os níveis hierárquicos, desde colaboradores até a alta gestão, promovendo uma cultura de respeito e tolerância zero a qualquer forma de abuso.

A pesquisa ressalta a necessidade de maior articulação entre os diferentes atores envolvidos, poder público, empresas, sindicatos e sociedade civil, para o desenvolvimento de estratégias integradas. A efetiva proteção contra o assédio no trabalho exige não apenas a aplicação rigorosa das leis existentes, mas também o compromisso coletivo com a criação de ambientes laborais seguros, inclusivos e respeitosos.

Este estudo, ao sistematizar e analisar criticamente os desafios enfrentados, oferece subsídios para futuras pesquisas e intervenções práticas. A superação do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho demanda ação contínua e colaborativa, fundamentada no respeito à dignidade humana e na promoção de relações laborais mais justas e igualitárias.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, J. S.; LIMA, C. R. **Assédio no ambiente corporativo: causas, impactos e soluções**. Belo Horizonte: Editora Jurídica, 2018.

BARROS, Cláudio. **Direitos do trabalhador: teoria e prática no combate ao assédio moral e sexual**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Lei Maria da Penha**. Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de exame de gravidez e testes de HIV como condição para admissão e a prática de discriminação no trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1995.

CUNHA, Maria Beatriz. **Prevenção do Assédio no Ambiente de Trabalho: Fundamentos e Práticas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2018.

FERNANDES, M. A.; SILVA, R. P. **Cultura organizacional e assédio no trabalho: reflexões sobre prevenção e enfrentamento**. São Paulo: Editora do Trabalho, 2015.

Gil, A. C. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas.

LIMA, Adriana; SILVA, Roberto. **Assédio no ambiente de trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Revista Jurídica, 2014.

MENDONÇA, Carlos Alberto. **Políticas empresariais e responsabilidade social no combate ao assédio moral e sexual**. São Paulo: Editora Jurídica, 2016.

NASCIMENTO, Iara Diniz do. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Aspectos Jurídicos e Psicológicos**. São Paulo: Editora LTr, 2013.

OLIVEIRA, Mariana Santos. **Compliance trabalhista: estratégias para prevenir o assédio no ambiente corporativo**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018.

RIBEIRO, João Carlos; SILVA, Fernanda Oliveira. **Ética e Responsabilidade no Ambiente Corporativo: Práticas para Reduzir o Assédio**. Rio de Janeiro: Editora Trabalho Justo, 2020.