



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>

ISSN: 2595-1661

Revista JRG de  
Estudos Acadêmicos

### Assédio moral e sexual: aspectos e impactos nas relações laborais

Moral and sexual harassment: aspects and impacts on labor relations

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3380

ARK: 57118/JRG.v9i20.3380

Recebido: 05/06/2025 | Aceito: 28/01/2026 | Publicado on-line: 21/05/2026

**Reinaldo dos Santos Alves<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0002-6884-8668>

<http://lattes.cnpq.br/4100716446173310>

Universidade Estadual de Alagoas, AL, Brasil

E-mail: reinaldo-alvess@outlook.com.br

**Ariane Loudemila Silva de Albuquerque<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-6220-8486>

<http://lattes.cnpq.br/9762618216222497>

Universidade Estadual de Alagoas, AL, Brasil

E-mail: ariane@uneal.edu.br



#### Resumo

No campo jurídico e nas relações laborais, o assédio moral e sexual são temas sensíveis que possuem significativas consequências não só para as vítimas, mas para toda a organização. Diante disso, anunciamos como problema de pesquisa: diante da seriedade e persistência do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, qual é o embasamento jurídico brasileiro em suas tentativas de enfrentar ambas as formas de assédio laboral e quais são suas principais lacunas? Por conseguinte, o presente artigo analisa, do ponto de vista do Direito, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, detalhando suas variadas manifestações, considerando a legislação relevante e as consequências legais, examinando criticamente as estratégias existentes para prevenir, enfrentar e reparar os danos provocados por tais práticas. Para tanto, partimos da apresentação de um panorama geral sobre o assédio sexual e moral, passando, na sequência, à análise da legislação nacional e do estado de Alagoas, acompanhada de apontamentos voltados ao enfrentamento do problema. Quanto à metodologia, a escolha recaiu sobre o método dedutivo como a principal abordagem lógica, além do caráter descritivo-analítico. A pesquisa se baseia em levantamento bibliográfico e documental em livros e artigos, junto com as leis brasileiras e diplomas legais de Alagoas sobre o tema. A pesquisa ratificou que o enfrentamento ao assédio moral e sexual é uma luta dos órgãos de proteção aos trabalhadores, da sociedade civil e dos poderes governamentais. Insistiu-se na ação em prol de verdadeiras e efetivas mudanças na legislação e na cultura organizacional, para que o local de trabalho possa, verdadeiramente, acolher pessoas e permitir que essas

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL).

<sup>2</sup> Graduada em Zootecnia pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL); Mestre em Zootecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Doutora em Zootecnia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).



consigam externar suas competências e desenvolver suas carreiras em um ambiente saudável e motivador.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho. Consequências jurídicas do assédio no ambiente de trabalho. Violência moral. Assédio institucional. Assédio laboral.

### **Abstract**

*In the legal field and labor relations, moral and sexual harassment are sensitive issues with significant consequences not only for the victims but for the entire organization. Based on this, the research problem is defined as follows: given the seriousness and persistence of moral and sexual harassment in the workplace, what is the Brazilian legal framework in its attempts to address both forms of workplace harassment, and what are its main shortcomings? Accordingly, this article analyzes, from a legal standpoint, moral and sexual harassment in the workplace, detailing their various manifestations, considering relevant legislation and legal consequences, and critically examining existing strategies for preventing, confronting, and repairing the damages caused by such practices. To this end, the article begins by presenting a general overview of moral and sexual harassment, followed by an analysis of national legislation and that of the state of Alagoas, along with notes aimed at addressing the issue. As for methodology, the deductive method was chosen as the primary logical approach, in addition to a descriptive-analytical character. The research is also based on a bibliographic and documentary review of books and articles, as well as Brazilian laws and legal instruments from Alagoas on the subject. The research confirmed that combating moral and sexual harassment is a shared struggle involving worker protection agencies, civil society, and government authorities. Emphasis was placed on the need for real and effective changes in legislation and organizational culture, so that the workplace can truly welcome individuals and allow them to express their skills and develop their careers in a healthy and motivating environment.*

**Keywords:** Workplace environment. Legal consequences of workplace harassment. Moral violence. Institutional harassment. Workplace harassment.

## **1. Introdução**

Atos que desrespeitam a dignidade humana, como o assédio sexual e o moral, deterioram negativamente o ambiente de trabalho e a sociedade. O assédio sexual é tratado como delito pelo art. 216-A do Código Penal, porém, no Brasil, o assédio moral ainda não é tipificado como crime e a punição deste assédio é fundamentada em outros tipos penais, tais como, o crime de perseguição e violência psicológica contra a mulher (art. 147-A e B) e o crime de intimidação sistemática, previsto no art. 146-A do mesmo Código. Em Alagoas, destaca-se a Lei 9.033/2023, que traz disposições sobre o assédio moral no setor público e o ato normativo 11/2022, que prevê a formação de comissões para prevenir e reprimir o assédio laboral.

O estudo do assunto de assédio moral e sexual no local de trabalho é de interesse significativo para a comunidade de juristas, em particular, e da sociedade em seu conjunto. A pesquisa possibilita a extensão do conhecimento sobre providências legais a respeito dessas práticas, a formulação de mecanismos mais efetivos de prevenção e combate ao fenômeno do assédio em relação à área de trabalho. É possível implementar essa descoberta no plano mais abrangente de reforma das leis, bem como identificar suas lacunas.



Aprofundar o entendimento sobre as implicações desses comportamentos nas relações laborais pode contribuir para a criação de locais de trabalho éticos e seguros que incentivem o bem-estar dos colaboradores e incentivem uma cultura corporativa mais sustentável. Nesses locais, os funcionários são tratados com dignidade e equidade, conforme estabelecido na legislação e nos direitos fundamentais da Constituição Federal do Brasil.

Considerando que no campo jurídico e nas relações laborais, o assédio moral e sexual são temas sensíveis que possuem significativas consequências não só para as vítimas, mas para toda a organização, surge o problema de pesquisa: diante da seriedade e persistência do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, qual é o embasamento jurídico brasileiro em suas tentativas de enfrentar ambas as formas de assédio laboral e quais são suas principais lacunas?

A falta de uma abordagem legislativa clara e o número reduzido de processos judiciais movidos em favor do empregado comum contra o assédio moral e sexual representam desafios notórios, que exigem um estudo mais aprofundado das leis que regem tanto o assédio moral quanto o assédio sexual e ajustes em conformidade com a realidade diversificada e intrincada do local de trabalho onde os atos de assédio acontecem.

Portanto, objetivou-se analisar, do ponto de vista do Direito, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, detalhando suas variadas manifestações. A investigação foi realizada no entendimento jurídico mais usual na análise desses casos, observando as legislações relevantes e as consequências legais previstas em relação a tais atos. Com base nessa revisão bibliográfica e documental, ressaltou-se as estratégias para prevenir, enfrentar e reparar os danos provocados por tais práticas no ambiente de trabalho, analisando-as criticamente. Em suma, almeja-se elucidar como o sistema jurídico brasileiro lida com esse problema, por meio do exame das leis, das sentenças judiciais e da utilização das normas em vigor.

## **2. Metodologia**

Foi realizada uma pesquisa de caráter dedutivo e descritiva-analítica, as quais se concentram na observação, registro e/ou descrição, análise e interpretação de características sobre um fenômeno do mundo real, população, grupos e processos, ou ao estabelecer relações entre variáveis e no entendimento da natureza dessas relações, guardando a característica de que o observador não interfere na realidade ou fenômeno.

Referente à fonte de dados, esta é uma pesquisa predominantemente bibliográfica e documental, na qual foram pesquisadas doutrinas e legislações que se dedicam à compreensão o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, detalhando suas variadas manifestações. Realizando uma análise crítico-construtiva acerca das estratégias de prevenção e combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.

## **3. Revisão da literatura**

### **3.1 Panorama geral do assédio moral**

A violência no ambiente profissional, conhecida como assédio moral, manifesta-se dentro do contexto particular do trabalho. Acompanhar a progressão dos entendimentos tradicionais sobre o assédio moral torna-se mais claro ao organizá-los em ordem temporal. O Modelo Sueco teve elaborações iniciais por volta de 1960 por Leymann (1990). Segundo essa perspectiva, essa forma de assédio se distingue por ações hostis, contínuas e deliberadas, voltadas para um trabalhador ou grupo, com o propósito de afetar negativamente o bem-estar dos empregados (Ribeiro; Mancini Neto, 2003).



O Modelo Francês, apresentado por Hirigoyen no final da década de 1980, expandiu a concepção de assédio moral para abranger atitudes repetitivas e constantes, ainda que nem sempre premeditadas. Este modelo sobressai-se pelas primeiras reflexões a respeito da relevância do ambiente empresarial no desencadeamento do assédio moral (Soares, 2012; Hirigoyen, 2014).

A posteriori o Modelo Inglês emergiu com contribuições substantivas de Hoel *et al.* (1999 apud Cattelan, 2019), cujas elaborações estavam baseadas na ideia de que o assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica. Esse modelo enfatiza a necessidade de uma abordagem contextual para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

A união de diferentes pontos de vista de vários autores culminou em uma aliança de pesquisadores dedicados ao tema, que ficou conhecida como Modelo Europeu. Essa abordagem se consolidou como a principal a partir da década de 2000. De acordo com Einarsen *et al.* (2002) apresentaram o assédio moral como um fenômeno contínuo e duradouro de atitudes nocivas dirigidas a um ou mais empregados, que ocorrem no ambiente de trabalho e representam risco à integridade física e mental do(s) trabalhador(es) afetado(s). Esse modelo se encontra nas orientações legais do Tribunal Superior do Trabalho e nas normas de enfrentamento ao assédio sumariadas no Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, incluídas pela Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023 (Brasil, 2023).

No entanto, apesar de predominante de modo transcultural, encontram-se limitações na utilização do Modelo Europeu. Primeiramente, faltam operacionalizações que materializem condições concretas e imateriais de assédio moral ao “trabalhador”. Isso resulta na baixa qualidade das formas de avaliação de saúde física e mental, nos casos de assédio moral no trabalho, as quais devem superar a simples verbalização ao juiz na Justiça do Trabalho como forma de produção de provas tendo em vista, a maior adequação ao método clínico e epidemiológico para exames psicojurídicos de assédio moral no trabalho (Faiman, 2016).

O modelo brasileiro de assédio moral no ambiente de trabalho, idealizado por Margarida Barreto, pode ser uma base sólida para refinar as fragilidades identificadas no Modelo Europeu, especialmente por dar ênfase ao contexto sociocultural e organizacional como elementos cruciais para a ocorrência do assédio. A abordagem da autora ressalta que o assédio moral é um processo em constante movimento, que se desenvolve na relação entre os colaboradores e a empresa, podendo ser analisado e combatido através da identificação e de transformações nas práticas da organização e na cultura do trabalho, envolvendo tanto os gestores quanto os funcionários (Barreto *et al.*, 2011).

Na presente seção, parte-se do modelo brasileiro para equacionar uma forma robusta de atuação frente ao fenômeno do assédio moral no trabalho, nomeada de Modelo Integral. Este modelo expande a noção de assédio moral no trabalho. Por ele, o assédio moral pode ocorrer fora do ambiente laboral, em relações não circunscritas “do trabalho”, como relações interpessoais com colegas de trabalho, superiores ou subordinados. Nesses casos, argumenta-se que o assédio moral pode estar ligado ao contexto laboral em diferentes espaços sociais, pois as relações mantidas fora do trabalho são, em alguma medida relacionadas ao sistema produtivo e podem afetar sua saúde mental e desempenho no trabalho (Pereira, 2020).

Partindo dos pressupostos da Medicina Social Latino-Americana (Laurell; Noriega, 1989), entende-se que o modo de produção de uma sociedade determinará não apenas a dimensão laboral, mas todas as dimensões vitais do sujeito. Assim, a forma de inserção da pessoa no mundo produtivo também determinará sua inserção nas demais experiências



sociais, tais como lazer, educação, socialização etc., ainda que isso não seja evidente à primeira vista (Supiot, 2021). Deste modo, o assédio moral é uma manifestação de violência contextual no trabalho e sua ocorrência em relações não circunscritas “do trabalho” pode impactar na saúde mental dos trabalhadores.

O salto de sentido entre o assédio moral “no trabalho” e o assédio moral “ao trabalhador” reflete a mudança de foco do ambiente de trabalho para a pessoa do trabalhador. Com isso, desloca-se onexo causal da avaliação objetiva do espaço laboral para o complexo de relações que resultam em afetações negativas “ao trabalhador” que possam ter um impacto significativo na vida e nos ofícios cotidianos. Essa mudança é fundamental, pois sem a expansão desta compreensão não seria possível compreender a ocorrência de assédio moral “ao trabalhador” nos casos de *homeoffice* e teletrabalho, por exemplo (Schlindwein, 2013).

Isto reflete a crescente consciência sobre a importância da saúde mental dos trabalhadores nos espaços laborais presenciais e de teletrabalho. Com a evolução da legislação trabalhista quanto aos aspectos relacionados à ergonomia do trabalho e à conscientização da sociedade acerca da importância de prevenir o assédio moral, é determinante um olhar mais amplo para o tema. Essa abordagem permite que os trabalhadores recebam o apoio e a proteção adequados em diferentes dimensões, independentemente de onde ocorra o assédio moral, o que é central para os casos de *homeoffice* e teletrabalho (Gomez *et al.*, 2018).

A ampliação desta concepção possibilita espaço para teorizar e aplicar dentro desta proposta, inclusive, sobre o assédio institucional. Esse conceito tem sido apontado como uma categoria sociológica e jurídica nova. Refere-se a um fenômeno relativamente recente e perturbador na realidade política, especialmente brasileira, por meio do qual busca-se desqualificar e desconstruir os fundamentos, princípios e valores democráticos dos cargos e organizações públicas (Cardoso Jr. *et al.*, 2022).

Esse fenômeno possui uma vertente moral e organizacional. No âmbito moral, a mira desse tipo de assédio não é sobre a pessoa em si, mas sobre a função exercida por ela. Mesmo que a pessoa seja alvo de ameaças, coação, constrangimentos diversos e perseguição, o que se objetiva, em última instância, é impactar negativamente o funcionamento do órgão. No âmbito organizacional, destaca-se um conjunto de discursos, narrativas e práticas administrativas, geralmente disseminadas por agentes públicos localizados nos estratos superiores das esferas políticas, com a finalidade de desqualificar a própria instituição (Fontes, 2020).

Deve-se ressaltar que, embora a pessoa alvo do assédio institucional não seja “escolhida” em função de questões pessoais, mas pelo cargo ou organização que ocupa, ela não deixa de sofrer as consequências, no nível pessoal. Entre essas consequências é possível destacar o mau desempenho profissional em função pública até o adoecimento em saúde física e mental (Nunes *et al.*, 2019).

Nas organizações privadas este tema se encontra em elaboração seminal, o que deve ser abordado por investigações ulteriores. Sugere-se a abordagem mediante o conceito geral de violência moral, sendo o assédio moral assim como o assédio institucional, uma das formas de manifestações da violência moral neste contexto (Cimbalista, 2008). De modo geral, a Organização Mundial de Saúde (OMS) define a violência moral como o uso deliberado do poder sobre uma comunidade, grupo ou pessoa, com potencial dano em qualquer nível sobre os agentes que a violência opera (OMS, 2002).

A conceituação do assédio moral se dá na circunscrição dos sistemas econômico, social e jurídico. Embora o uso do termo seja identificado a partir dos anos 1980, pode-se



afirmar que se trata de um fenômeno que no nosso país também remonta às formas de produção nacionais (Soares; Oliveira, 2012). Isso perpassa desde o período da escravidão, no qual os trabalhadores escravizados eram infligidos com diversos tipos de violências, inclusive o terror psicológico.

O assédio moral manifesta-se através de um conjunto de atitudes repetidas, geralmente focadas em um indivíduo, que passa a sofrer com perseguições, isolamento, humilhações e atos hostis. Esses comportamentos têm a intenção de desconsiderar a dignidade da pessoa e de macular a sua autoconfiança, além de afrontar o clima organizacional (Soares; Oliveira, 2012).

Não há um conceito claro a respeito da regularidade e do tempo que seriam demandados para a concretização do assédio moral, embora os estudos indiquem que seriam de três a quatro eventos, por semana, em um prazo mínimo de três meses (Soares; Oliveira, 2012). Todavia, um único episódio, em função de sua gravidade, pode determinar o nexo causal de um dano moral. Em outras palavras, tipicamente o assédio moral se daria a partir de um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, os quais se configuram como “microtraumas” psíquicos. No entanto, uma única e grande ocorrência traumática poderia caracterizá-lo (Freitas *et al.*, 2013).

A pessoa alvo de assédio muitas vezes é percebida como pouco comprometida com o lucro ou a produtividade organizacional. Quando o trabalhador diverge dos valores da cultura organizacional, isso pode desencadear comportamentos assediadores por parte das chefias e colegas de trabalho, que o veem como um obstáculo a ser eliminado. Portanto, os indivíduos alvo de assédio moral estão normalmente entre aqueles que estiveram afastados do trabalho por qualquer motivo, possuem diferença geracional em relação à média da empresa, apresentam menor produção do que a média dos demais ou estão vinculados a entidades sindicais, políticas ou científicas minoritárias na organização (Silva *et al.*, 2018). Contudo, em alguns casos, a pessoa alvo do assédio é justamente aquela que busca trazer avanços e inovações gerenciais, mas esbarra em uma cultura institucional arcaica. (Lourenço, 2011).

Em relação à hierarquia organizacional, o assédio pode ocorrer em todas as direções nas relações organizacionais: 1) forma horizontal (entre colegas); 2) forma ascendente (de subordinados para chefias); 3) forma descendente (de chefias para seus subordinados), a via descendente é a mais frequente (Freitas *et al.*, 2013).

Na ocorrência de assédio moral “ao trabalhador” de modo colateral, promove-se um ambiente organizacional destrutivo e insustentável à manutenção da saúde e produtividade organizacional. Assim, essa dinâmica não apenas prejudica a moral da equipe, mas também pode levar a problemas de saúde mental e emocional para os colegas que se sentem pressionados a trabalhar mais do que o necessário, reforçando em tais condições a necessidade de formulação de políticas práticas de gestão mais equitativas e responsáveis (Glina; Soboll, 2012).

Percebe-se que são muitas as formas de manifestação do assédio moral descritas na literatura. Freitas *et al.* (2013) organizaram a forma como o assédio moral é colocado em prática contra o empregado, utilizando como base os estudos de Marie-France Hirigoyen (2014). Essa sistematização abrange: 1. a degradação intencional do ambiente de trabalho; 2. o isolamento do assediado e a interrupção da comunicação com ele; 3. ataques à sua dignidade (expressões de desprezo, boatos, alegações de problemas psicológicos, ridicularização de crenças religiosas ou políticas, e tarefas humilhantes); e 4. violência verbal, física ou sexual.



É importante destacar que no caso do assédio institucional, operam-se mecanismos que articulam estratégias de ataque organizacional e moral, gerando um clima de medo, de silenciamento e de aviltamento do agente e da função pública.

Referente às diferenças de gênero, o assédio moral perpetrado contra mulheres comumente se dá por meio de maledicência, fofocas, injúrias e rumores sobre a vida privada, além de críticas repetidas ao trabalho desempenhado. Os comportamentos atentatórios manifestados contra homens voltam-se para a designação constante de novas tarefas, atribuição de atividades insignificantes ou humilhantes, ameaças e insultos de teores diversos (Oliveira-Silva; Parreira, 2022).

Há apontamentos no sentido de que, seja por ser surpreendida ou sentir-se vulnerável, a falta de reação inicial da pessoa alvo pode ensejar a ampliação do assédio, que, uma vez instalado, torna-se sistemático. Isto faz com que os assediadores se sintam mais à vontade para perpetrar tais atos. Essa dinâmica é potencializada em situações que a recorrência do assédio moral gera um padrão de interação reconhecido por muitos como aversivo, já que os colegas podem evitar se envolver em situações que consideram desagradáveis, abstendo-se de se manifestar a favor da vítima. Por esse motivo, alguns autores nomeiam o assédio moral como uma patologia da solidão (Marques; Giongo, 2016).

Em relação a compreensão do assédio moral existe um problema organizacional, que surge e se instala em função da própria estrutura da organização e do sistema produtivo mais amplo no qual esta organização está inserida. O simples fato de as organizações serem estruturadas de forma hierárquica, com organogramas piramidais, já expressa a distribuição desigual de poder no seu interior, o que se constitui, por princípio, como um terreno propício a manifestações de controle, mando e arbítrio de uns sobre outros (Barros, 2019).

Acrescente-se que a forma como o trabalho é organizado, por meio da divisão das tarefas e da divisão daqueles envolvidos na sua execução, o que engendra situações de domínio e de comando, em que as opiniões e verbalizações de todos não possuem o mesmo peso ou valor. Deve-se considerar que os processos de gestão contribuem significativamente para o agravamento dos problemas (Schlindwein, 2019).

Em relação as dinâmicas de trabalho individual e em equipes, é fundamental destacar que o capitalismo se assenta em dois mecanismos contraditórios e complementares, que são a competição e a colaboração, sendo a fonte primária dos conflitos relacionados ao processo de trabalho. Situações como redução das equipes, perda de direitos, sobrecarga de tarefas, reestruturação produtiva, aumento do desemprego e alta pressão por resultados logicamente favorecem o aparecimento de atos de violência, posto que jogam uns contra os outros, criando um contexto de “salve-se quem puder” e de “vale-tudo” para atingir a produtividade cobrada e para manter-se empregado (Freitas *et al.*, 2013).

É comum que as organizações desenvolvam práticas gestionárias que se tornam férteis para as manifestações de assédio moral. A exposição pública da produtividade individual, a realização de atividades “motivacionais” obrigatórias, a exortação à cobrança dos membros das equipes pelos resultados dos colegas, entre outras práticas nefastas, cria condições não somente para que o assédio moral se manifeste, mas para que seja naturalizado, ao ser tratado como “competição saudável” ou como meras “brincadeiras” entre os membros da organização (Vasconcelos, 2015).

Portanto, é fundamental a compreensão de que o assédio moral não se trata simplesmente de uma questão individual ou de uma manifestação de cunho subjetivo e emocional. Embora se manifeste na relação entre sujeitos, é uma problemática



organizacional, que surge nas relações objetivas, na estrutura da organização e no sistema produtivo, indo muito além do conflito pontual entre aqueles que integram o contexto laboral.

### 3.1.1 Características e Consequências do Assédio Sexual

Em relação ao assédio sexual, este é compreendido com um crime contra a liberdade sexual e definido por Pamplona Filho (2016, p. 2) como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercandolhe a liberdade sexual”. De acordo com Bomfim (2022), pela ótica trabalhista, o conceito de assédio sexual deve ser aplicado a toda conduta sexual praticada contra aquele que a repele reiteradamente.

A principal diferença a partir da análise das duas definições de assédio sexual que foram apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) está no fato de que no primeiro, o requisito da repetição de ato assediador, que é condicionado à sua caracterização, foi excluído, de modo que vale também o seu procedimento quando for uma única ação (MPT/OIT, 2017).

Portanto, existe outra linha de entendimento expressa na já mencionada publicação do MPT em colaboração com a OIT, endossada por Fernandes (2017), que acredita que, dependendo do que aconteceu, pode-se flexibilizar o requisito de reiteração da conduta.

A Convenção 190 da OIT conceitua o assédio como um conjunto de comportamentos e de atitudes que não são aceitáveis, ou a mera sugestão desses comportamentos, podendo constar em um único evento ou de forma repetida, visando provocar ou agravar danos físicos e/ou mentais e/ou sexuais e/ou econômicos, podendo incluir a violência e assédio relacionados ao gênero (OIT, 2018).

Percebe-se que a OIT procurou abranger no conceito de assédio sexual até mesmo comportamentos realizados de forma esporádica, diminuindo a exigência do requisito de reincidência para que alguma conduta seja considerada assédio sexual. Por essa razão, a publicação desenvolvida em colaboração com o MPT inclui a definição citada anteriormente.

Apresentada a definição de assédio sexual, passa-se a expor seus aspectos distintivos. Referente aos envolvidos, esse tipo de assédio conta com, no mínimo, duas figuras: quem assedia, que age de forma sexualmente inadequada, e a pessoa assediada, que sofre essa ação. Vale lembrar que outros indivíduos podem estar conectados ao caso, seja de modo evidente ou mais discreto, como os que ajudam (os chamados cúmplices, partícipes) e os que presenciam a prática do assédio (Silva, 2023).

Os partícipes são aqueles que, mesmo não assediando diretamente, contribuem para que o assédio ocorra. Alguns chegam até a vigiar o local do assédio para alertar o agressor caso alguém se aproxime. Além disso, chefes que sabem do assédio e não fazem nada para impedir, ou que até contribuem para um clima de trabalho pesado e hostil, podem estar envolvidos. Isto porque atitudes como estas fazem com que o assediador se sinta ainda mais à vontade para assediar a vítima, o que torna o assédio sexual ambiental ainda mais grave (Tinti, 2024).

Relativamente às diferentes formas de assédio sexual, o tipo *quid pro quo* envolve a troca de favores, ao passo que o assédio ambiental se manifesta em um contexto ameaçador. De acordo com Bomfim (2022), esta segunda forma de assédio traduz-se numa situação em que a vítima se sente exposta e conseqüentemente humilhada ou envergonhada. Existem atos de hostilidade através de assédio sexual, propostas, brincadeiras, gestos sexuais, entre outros. Esta prática pode ocorrer com apenas um



sujeito ativo ou em grupo. Em relação à vítima (sujeito passivo), é possível que essas ações visem a um ou vários indivíduos. Exemplificando, isso pode ocorrer quando é divulgado material pornográfico no local de trabalho.

As manifestações do assédio sexual se dão nas várias formas: entre as pessoas de mesma hierarquia (assédio horizontal) e entre líderes e funcionários (assédio vertical). Ambas as formas de assédio tornam o ambiente hostil para a vítima, que quase sempre é lesada e coagida (Bonfim, 2022).

Deve-se registrar que o assédio sexual *quid pro quo*<sup>3</sup> normalmente acontece em contextos de desigualdade, ou seja, em ambientes nos quais o assediador ocupa posição hierárquica profissional superior à ocupada pelo assediado. No entanto, ele pode ser praticado também entre “colegas” (Controladoria Geral da União, 2023).

O assédio sexual com troca de favores se realiza, geralmente, para que o assediador tenha benefícios, mas pode estar voltado a favorecer terceiros. É possível, por exemplo, que um chefe tente obrigar o trabalhador a se relacionar sexualmente com clientes muito lucrativos para a empresa (Bonfim, 2022).

Observa-se que os dois tipos de assédio podem ocorrer entre sujeitos com a mesma hierarquia ou entre diferentes hierarquias. O assédio vertical é o que ocorre entre vítimas e assediadores de hierarquias diferentes, entre assediador e vítima. Ele pode ser do chefe para o subordinado ou do subordinado para o chefe. O assédio descendente vertical é previsto no Código Penal, em seu artigo 216-A. O assédio sexual entre “colegas”, por sua vez, ocorre entre empregados que gozam na organização, de um mesmo nível hierárquico (Leiria, 2019).

Contudo, há circunstâncias que não são classificadas como assédio sexual. É comum que relacionamentos românticos se iniciem no local de trabalho, o que, por si só, não significa que tenha ocorrido assédio de ordem sexual.

Situações em que não há assédio incluem elogios respeitosos, flertes entre indivíduos que consentem e convites para iniciar um namoro ou relação sexual, desde que aceitos. Nesta perspectiva, Bomfim (2022, p. 953) esclarece que “a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar efetuado entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só o assédio”. O elo que une todas essas situações é a ausência de desconforto ou intimidação diante do ocorrido, o que afasta o principal fator para configurar o assédio sexual. Assim, se uma investida amorosa respeitosa acontecer, isenta de coação, e com consentimento mútuo, não haverá infração à lei.

Portanto, o assédio sexual afeta sobremaneira o bem-estar de uma pessoa, tanto física quanto mentalmente. É frequente, que as vítimas do assédio sexual possam expressar sintomas como mal-estar, stress persistente, exaustão diária, profunda tristeza e problemas para dormir. É possível que esses sujeitos sintam um cansaço exacerbado, variações no peso e pressão arterial, batimentos cardíacos acelerados e distúrbios gastrointestinais (Controladoria Geral da União, 2023).

De acordo com Siuta e Bergman (2019) compartilham o entendimento de que o assédio sexual seja um agente gerador de impactos para quem o sofre, tanto para corpo quanto para a mente. Os autores indicam que os efeitos mais graves estão associados àquelas situações de assédio que incluem intimidações e/ou o toque físico direto. Os autores observam que doenças como o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), a depressão e a ansiedade são consequências psicológicas frequentemente encontradas após a ocorrência de tal assédio.

<sup>3</sup> Expressão em latim traduzida como “uma coisa em troca da outra”.



Em relação as reações do corpo e da mente podem surgir de episódios de assédio sexual, como enxaqueca, alterações no sono, estômago irritável e até mesmo resfriados (Tinti, 2024). Leiria (2019) ainda destaca que as vítimas de assédio sexual não apenas apresentam problemas de saúde física, mas também maior exaustão emocional.

Hanson *et al.* (2020) relacionam tentativas de suicídio a episódios de assédio sexual, além da ocorrência de danos de caráter patrimonial e profissional resultantes do absenteísmo e queda no rendimento laboral, além dos gastos referentes a tratamentos médicos e de danos na esfera social, como a difamação em resposta a uma possível acusação feita. Inclusive, muitos casos não são divulgados a terceiros devido ao medo de se expor e a convicção de que o infrator sairá impune, além do temor de despedida.

A empresa enfrenta uma situação extremamente delicada e com grande potencial de danos - embora não se discuta o nível de severidade em comparação ao vivenciado pela vítima. Entre as consequências adversas para o empregador, destacam-se as perdas financeiras resultantes do absenteísmo, da diminuição da produtividade e da rotatividade de funcionários. Adicionalmente, pode-se mencionar a diminuição da unidade interna do grupo, particularmente em casos de assédio sexual ambiental (não obstante a modalidade de assédio *quid pro quo* tenha potencial de causar os mesmos impactos) (Fernandes, 2017).

Uma consequência econômica considerada negativa refere-se às ações judiciais que as vítimas podem iniciar em busca de compensação pelos prejuízos materiais e morais que sofreram. É dever do empregador zelar por um espaço de trabalho seguro e livre de assédio sexual. Ele deve garantir que os direitos dos seus colaboradores sejam sempre respeitados (Pamplona Filho, 2016). Custos indiretos também surgem, afetando a produtividade e a imagem da empresa perante a sociedade, parceiros, investidores e o mercado (OIT, 2018).

Portanto, destaca-se que os prejuízos à reputação da empresa que viola a dignidade de seus colaboradores são inquestionáveis. É certo que ela sofrerá um grande desgaste se for comprovado que houve assédio sexual ou moral contra integrantes de sua equipe e que o incidente não foi devidamente tratado. Atualmente, com a rapidez com que a informação se propaga na internet e nos meios de comunicação, é indispensável que os empregadores monitorem as reclamações e o que ocorre com os empregados que integram seu quadro de colaboradores. Em um pequeno espaço de tempo, os fatos podem atingir consequências inestimáveis.

### **3.2 Legislação Nacional sobre assédio moral e sexual: definições e limitações na esfera administrativa federal**

O assédio sexual no Brasil é tratado como delito pelo art. 216-A do Código Penal. O agente dessa conduta, que auferir favores sexuais e ao mesmo tempo servir-se de sua posição de superioridade hierárquica, poderá ser acusado por esta prática.

No Brasil, entretanto, o assédio moral ainda não é tipificado como crime. Deste modo, a punição do assédio moral é definida com fundamento em outros delitos do Código Penal, tais como: os crimes de perseguição e de violência psicológica contra a mulher (art. 147-A e B); os crimes de calúnia, difamação e injúria (art. 138, 139 e 140); o crime de ameaça (art. 147); e o crime de intimidação sistemática (art. 146-A).

No âmbito do serviço público, podem ser identificadas leis municipais e estaduais que tratam do assédio moral, estando tais leis limitadas às relações de trabalho travadas com as respectivas entidades administrativas.



No estado de Alagoas, é importante destacar a Lei 9.033/2023, que traz disposições sobre o assédio moral no setor público, e o ato normativo 11/2022, que prevê a formação de comissões que possam prevenir e reprimir o assédio laboral.

No âmbito federal, a Portaria MGI nº 6.719, datada de 13 de setembro de 2024, estabelece um Plano com o objetivo de combater o assédio moral e sexual. O objetivo principal deste plano de ação é promover a gestão humanizada nos ambientes institucionais, através da escuta ativa, orientação e monitoramento das pessoas impactadas. O plano também estabelece que os denunciadores devem ter garantido o sigilo de suas informações pessoais e proteção contra possíveis ações de retaliação ou que possam fomentar a revitimização (Brasil, 2024).

Percebe-se, que em Alagoas e na esfera administrativa federal, não obstante a Lei 9.033/2023, o ato normativo 11/2022 e a recente Portaria MGI nº 6.719/2024, as normas ainda são limitadas. Tendo em vista a insuficiência de normas no âmbito federal, seria desejável que os estados se mobilizassem para editar leis que possam garantir a proteção do trabalhador contra o assédio moral e sexual.

O Projeto de Lei (PL) no 2.369/2003, de iniciativa do então Deputado Federal Mauro Passos, atualmente apensado ao PL 6.757/2010, aborda o assédio moral horizontal e vertical, estabelecendo uma compensação para o trabalhador que sofre assédio que equivale a 10 vezes o salário que recebe pelo seu trabalho. Se houver reincidência, esse valor deverá ser duplicado. Ademais, o PL define que a empresa será responsável por cobrir todos os gastos com assistência médica se o colaborador que sofreu assédio tiver problemas de saúde em razão do assédio sofrido. Por fim, estabelece uma penalidade de R\$ 1.000,00 para cada colaborador da empresa, se não forem tomadas providências para evitar o assédio.

Em relação ao art. 5º dispõe que o assédio que parte de empregado, mesmo após ser orientado pelo empregador de sua absoluta proibição, enseja uma sanção disciplinadora, ficando este sujeito à demissão por justa causa se não houver mudança de comportamento. O referido dispositivo legal representa um revés no combate ao assédio moral, porque, conforme a legislação em vigor, a mera ocorrência do assédio, justifica a aplicação de sanções disciplinares. O empregado que ofende um colega de trabalho viola seu dever de agir com civildade seja com seu colega de trabalho ou empregador. Desta forma, o fato de se exigir orientação sobre a proibição de assédio para que seja aplicada a sanção disciplinar pode levar as consequências negativas para a saúde do empregado, a se manifestarem antes mesmo que sejam adotadas medidas para que a prática ofensiva cesse.

Os Projetos de Lei Federal números 2.369/2003, 2.593/2003, 4.593/2009, 6.625/2009 e 6.757/2010, todos apensados, destinavam-se a proibir o assédio moral nas relações de trabalho entre particulares. Em 2010, foi apresentado projeto substitutivo, condensando as proposições expressas pelos respectivos parlamentares em seus projetos anteriores.

O atual Projeto de Lei, o PL no 6.757/2010 define e proíbe o assédio moral, garante indenização à vítima, prevê a possibilidade de inversão do ônus da prova pelo Juiz, e acrescenta, ao art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a alínea h, a qual inclui o assédio moral como causa de rescisão indireta do contrato laboral. Nos termos do art. 2º do Projeto de Lei n. 6.757/2010, o assédio moral é definido como

[...] o constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou II - afete sua higidez física



e mental, ou III- comprometa a sua carreira profissional (BRASIL, 2010, s.p).

No entanto, a justificativa de que não existe norma legal específica para disciplinar o assédio moral no trabalho não mais se sustenta, já que após a Reforma Trabalhista, realizada em 13 de julho de 2017, o art. 223 trazido na CLT passou a disciplinar as indenizações extrapatrimoniais na esfera trabalhista. É possível identificar no sistema constitucional múltiplas normas que protegem interesses jurídicos violados pela prática de assédio moral, as quais podem ser invocadas como fundamento para a tutela das vítimas de assédio moral (Cattelan, 2019).

O interesse maior é assegurar a dignidade da pessoa humana, amplamente protegida pela Constituição. O Estado tem o dever de agir utilizando os mecanismos de aplicação imediata existentes na CRFB/1988, com a normatização e fiscalização das relações entre os particulares, criando, assim, políticas públicas que possam favorecer um ambiente de trabalho saudável e com a reformulação de métodos de gestão. A omissão do Estado pode deixar o ambiente interno das empresas vulnerável, um campo fértil para a proliferação de patologias sociais, como no caso em questão o assédio moral. Essa situação contribui para elevar o grau de impessoalidade e distanciamento entre os indivíduos em uma empresa, propiciando a prática de atos hostis pelo empregador e a “coisificação” do empregado (Cattelan, 2019).

É importante destacar que atualmente as empresas possuem regras rígidas contra o assédio que extrapolam os canais de denúncia. Trata-se dos mecanismos de *compliance*. Além de resolver questões cotidianas, o *compliance* desempenha um papel essencial nas organizações: garantir um ambiente corporativo seguro e longe de práticas abusivas, como o assédio. A área é responsável por estabelecer programas de treinamento e sensibilização para educar os colaboradores sobre os diferentes tipos de abuso, seus impactos e as medidas preventivas. E, com isso, essas iniciativas fomentam uma cultura de respeito e habilitam os profissionais a identificar e combater o problema. Nesse sentido, Mathies (2018) defende que não obstante os programas de *compliance* gerem custos, o retorno desse investimento se materializa nas seguintes vantagens: eleva a probabilidade de identificar condutas ilícitas; permite reagir rapidamente a situações críticas; proporciona maior segurança aos empregados de forma a se sentirem mais à vontade para denunciar situações irregulares; reduz as perdas financeiras decorrentes do pagamento de multas e indenizações; e, por fim, melhora a reputação da empresa junto aos clientes internos e externos.

O Brasil teve avanços nas suas leis contra o assédio, com destaque para a Lei 13.718/2018 que conceitua o assédio sexual em diferentes situações e estabelece penalidades para o transgressor. Contudo, a efetividade da aplicação dessas leis enfrenta dificuldades, que vão desde a coleta de provas e da desconfiança nas instituições jurídicas até o medo de possíveis retaliações à vítima. É pertinente reforçar que a cultura do “jeitinho” e a aceitação da violência sexual constituem entraves a construção de cidadãos mais críticos e engajados contra o assédio (Tovani; Silva, 2019).

Portanto, apesar dos avanços, a batalha contra o assédio no Brasil carece de profundas reformas estruturais e, inclusive, mudanças na educação que alcancem o comportamento social e as relações de poder, sempre visando aos direitos humanos. É crucial o empoderamento das vítimas e o esclarecimento da população para o valor da dignidade e do respeito humano, visando o fomento de uma sociedade mais justa. O papel dos grupos feministas e da atuação social se torna primordial nesse processo de mudança,



na denúncia dos casos e na formulação de políticas públicas que efetivamente funcionem (Gunther *et al.*, 2022).

Embora o assédio sexual goze de tipificação de crime, a legislação penal brasileira ainda não pune, de maneira específica, o assédio moral. Apenas um conjunto de normas constitucionais, trabalhistas e cíveis garante ao empregado a proteção contra danos psicológicos no ambiente de trabalho. A dignidade do homem, o direito à saúde e à igualdade, bem como a responsabilidade do empregador, constituem a base jurídica capaz de garantir proteção ao trabalhador que tenha sido vítima do assédio moral (Rego *et al.*, 2025).

Dessa forma, o que se percebe é que a luta contra o assédio no Brasil requer que os trabalhadores vitimados se unam às empresas, sindicatos de suas respectivas classes profissionais e ao Judiciário, a fim de que o ambiente laboral se torne, verdadeiramente, em um espaço de desenvolvimento. A lei brasileira não possui uma regra específica que disponha diretamente sobre o assédio moral no local de trabalho. No entanto, existem diversas normas e dispositivos legais que abordam o assunto de maneira indireta (Cattelan, 2019).

Atento à gravidade da prática de assédio no ambiente laboral, o Ministério Público do Estado de Alagoas (MPAL) retomou o projeto “Mulheres em Segurança, Assédio Não”, que foi implementado no ano de 2019, com o intuito de prevenir e reprimir o assédio sexual e moral contra mulheres em instituições de segurança pública por entender que nelas predominam o machismo estrutural (Alagoas, 2020).

Foi aprovado na assembleia legislativa o PL nº 325/2023, iniciativa do deputado Bruno Toledo, o PL trata do assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Alagoas e obsta o exercício de qualquer ato que possa ser caracterizado como assédio em atividade administrativa, implicando em violação à dignidade do trabalhador.

Destaca-se que a Portaria MGI no 6.719/2024, institui um Plano Federal com vistas a prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação no âmbito da Administração Pública Federal. O plano traz diretrizes importantes direcionadas à promoção de ações não apenas de prevenção e acolhimento, mas também de apuração, responsabilização e autocomposição dos conflitos que eventualmente surgem na Administração Pública, tornando possível a construção de ambientes de trabalho livres de violência, notadamente o assédio e a discriminação.

### **3.3 Consequências para a saúde de quem sofre assédio moral e sexual**

No Brasil, o assédio é uma questão social grave que impacta muitos trabalhadores, principalmente mulheres, em variados cenários. Esta ação pode acontecer em locais públicos, no local de trabalho, em instituições educacionais e até mesmo no ambiente digital. Naturalmente, é marcado por comportamentos sexuais, mas também pode incluir agressões verbais, gestos e até mesmo violência física (Rego *et al.*, 2025).

As repercussões do assédio moral e sexual impactam todos os participantes, gerando impactos distintos para cada um, nesta perspectiva da vítima, a pressão psicológica pode prejudicar o desempenho no trabalho e a exposição do incidente pode impactar a privacidade da vítima. Existe a chance de possíveis retaliações, como a negação de uma promoção ou até mesmo uma demissão direta (Pamplona Filho, 2016).

As consequências mais sérias estão ligadas à saúde do indivíduo afetado. Segundo Oliveira e Silva (2020) destacam que, na Psiquiatria, existem poucas agressões capazes de provocar distúrbios psicológicos severos que causem efeitos no indivíduo a curto e longo prazo, sendo o assédio moral um desses casos. Os danos ocasionados pelo assédio moral



podem alterar a percepção que a vítima passa a ter de si mesmo, chegando a ocasionar uma transformação no seu caráter.

Em razão das consequências para a saúde do trabalhador, reafirma-se a necessidade de uma abordagem integral para enfrentar o problema da violência e do assédio moral “ao trabalhador”, envolvendo profissionais de diferentes áreas, como: da Saúde, Serviço Social, Direito, Psicologia, Psiquiatria e Sociologia. Portanto, compreende-se a necessidade da participação ativa dos trabalhadores e suas entidades de classe, para que conclamem forças aos dilemas que devem vir a ser práticas capazes de ocasionar, em conclusão, melhores condições de efetivação dos direitos e dignidade aos trabalhadores brasileiros.

#### 4. Considerações Finais

Constatou-se que o assédio moral e o sexual não decorrem de atos isolados; ele está intrinsecamente ligado à forma como as empresas são organizadas, especialmente à sua cultura.

Ao analisar a legislação atual, observou-se que ainda há espaço para aprimorar a prevenção e a repressão do assédio no ambiente de trabalho. Embora existam leis que protegem os trabalhadores contra assédio sexual e sofrimento psicológico, isso não resolve a falta de normas específicas sobre assédio moral no âmbito penal. Essa lacuna cria obstáculos para a defesa das vítimas durante os processos judiciais e para a responsabilização dos infratores.

Nas empresas, as estratégias de prevenção e educação parecem ser as mais eficazes no combate ao assédio. É imprescindível colocar em prática treinamentos permanentes, campanhas educativas e canais de denúncia de fácil acesso para conseguir um ambiente respeitoso e inclusivo. Além disso, o aumento do suporte psicológico para as vítimas é fundamental para mitigar danos causados e contribuir para a reabilitação emocional dos trabalhadores assediados.

Dessa forma, esta investigação ratifica que a luta contra o assédio moral e sexual é uma luta dos órgãos de proteção aos trabalhadores, da sociedade civil e dos poderes governamentais, para que o local de trabalho possa, verdadeiramente, acolher a todos que ali se encontram e permitir que essas consigam externar suas competências e desenvolver suas carreiras em um ambiente saudável e motivador.

No Estado de Alagoas, o assédio moral é um problema fortemente arraigado no cenário social e institucional, manifestando-se frequentemente nos locais de trabalho, tanto no âmbito público quanto no privado. Nessa relação de trabalho, que é marcada pelo desequilíbrio da relação de poder, a ocorrência de comportamentos abusivos e humilhantes é comum. Apesar dos avanços no campo jurídico e do envolvimento de instituições como o Ministério Público do Estado e comitês de ética institucional, muitos dos casos ainda não são tratados publicamente, já que as vítimas permanecem sufocadas pela ignorância, o medo da represália e a naturalização da violência psicológica. Para enfrentar adequadamente esse desafio, é preciso melhorar os mecanismos de denúncia e responsabilização postos em prática por essa unidade federativa, no qual é necessário fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito, na dignidade humana e em ambientes de trabalho de fato saudáveis.

Portanto, considera-se como recomendação para futuras pesquisas, enfatizar que o tema excede o impacto daqueles que são vítimas de assédio e sobre as organizações que englobam a coletividade, pois se trata da luta pela igualdade, dignidade e justiça. Estudos devem ampliar a análise dos efeitos de políticas de combate inovadoras e examinar o efeito das mudanças culturais e legislativas nesse contexto. Assim, será possível



contribuir para a edificação de um ambiente de trabalho ético e a valorização da dignidade e direitos dos trabalhadores.

## Referências

ALAGOAS. Ministério Público do Estado de Alagoas. **Projeto – Mulheres em Segurança: Assédio Não!** 09.09.2020. Disponível em: <https://www.mpal.mp.br/?p=25540>. Acesso em: 1 maio 2025.

ALAGOAS. **Ato normativo nº 11, de 14 de setembro de 2022**. Regulamenta o funcionamento das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual. Disponível em: <https://www.tjal.jus.br/atos/62c6624e953ba411da571c3c180e352e.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

ALAGOAS. **Lei nº 9.033, de 6 de novembro de 2023**. Trata do assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Alagoas. Disponível em: [https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/2727/lei\\_no\\_9.033\\_de\\_6\\_de\\_novembro\\_de\\_2023.pdf](https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/2727/lei_no_9.033_de_6_de_novembro_de_2023.pdf). Acesso em: 5 maio 2025.

ALAGOAS. **Projeto de Lei Ordinária nº 325 de 2023**. Trata do assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta do estado de Alagoas. Disponível em: <https://sapl.al.al.leg.br/materia/10041>. Acesso em: 5 maio 2025.

BARRETO, Margarida; BERENCHTEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista. **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BARROS, Nara Brito. Uma visão sistêmica sobre o assédio moral no âmbito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 23, n. 2, p. 105-110, 2019.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 março 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.369/2003**. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=178897&filename=Avulso%20PL%202369/2003](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=178897&filename=Avulso%20PL%202369/2003). Acesso em: 5 maio 2025.



BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.593/2003**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em:  
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=145232>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.593/2009**. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em:  
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=422810>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.625/2009**. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=729747&filename=Avulso%20PL%206625/2009](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=729747&filename=Avulso%20PL%206625/2009). Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.757/10**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_imp;jsessionid=368DE497A26A4FF83C151DC5131E3423.proposicoesWebExterno2?idProposicao=465837&ord=0&tp=reduzida](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_imp;jsessionid=368DE497A26A4FF83C151DC5131E3423.proposicoesWebExterno2?idProposicao=465837&ord=0&tp=reduzida). Acesso em: 30 março 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm). Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023**. Inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14612.htm#art2](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14612.htm#art2). Acesso em: 30 março 2025.

BRASIL. **Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024**. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em:  
<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em: 12 maio 2025.

CARDOSO JR., José Celso; SILVA, Frederico A. Barbosa; AGUIAR, Monique Florêncio de; SANDIM, Tatiana Lemos. **Assédio institucional no Brasil: avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado**. Associação dos Funcionários do Ipea: EDUEPB, 2022. Disponível em:



[https://www.direito.ufba.br/sites/direito.ufba.br/files/afipea\\_livro\\_assedio\\_pdf.pdf](https://www.direito.ufba.br/sites/direito.ufba.br/files/afipea_livro_assedio_pdf.pdf). Acesso em: 30 março 2025.

CATTELAN, Jeferson Luiz. **Assédio Moral à Luz da Reforma Trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2019.

CIMBALISTA, Silmara. O custo da violência moral no trabalho. **Análise Conjuntural**, v.30, n. 3-4, mar./abr., 2008. Disponível em: [http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol\\_30\\_2e.pdf](http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_30_2e.pdf). Acesso em: 30 março 2025.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Assédio sexual**: Tratamento correicional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). Brasília: CGU, 2023. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio\\_sexual\\_setembro\\_2023.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio_sexual_setembro_2023.pdf). Acesso em: 30 março 2025.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; COOPER, Cary. **Bullying and emotional abuse in the workplace**: International perspectives in research and practice. CRC Press, 2002. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/9780203164662/bullying-emotional-abuse-workplace-cary-cooper-stale-einarsen-helge-hoel>. Acesso em: 30 março 2025.

FAIMAN, Carla Júlia Segre. A queixa de assédio moral no trabalho e a psicoterapia. **Psicologia em Estudo**, v. 21, n. 1, p. 127-135, 2016.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p. 149.

FONTES, Flávio Fernandes. O que é a virada linguística? **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 12, n. 2, p. 3-17, 2020.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 269-283, 2012.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, 2018.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVES, Clayton; MARCUZZO, Flávia Mariê. O assédio moral no ambiente de trabalho em época de COVID-19. **Revista Jurídica Unicuritiba**, Curitiba, v. 6, n.7, p. 1-29, 2022.



HANSON, Linda L. Magnusson; NYBERG, Ana; Mittendorfer-Rutz, Ellenor *et al.* Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: prospective cohort study. **BMJ**, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32878868/>. Acesso em: 30 março 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 15. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LAURELL, Ana Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

LOURENÇO, Eduardo Gabriel. **Assédio moral nas relações de trabalho: prevenção e reparação dos danos**. São Paulo: LTr, 2011.

MARQUES, Gabriela da Silva; GIONGO, Carmen Regina. Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 3, p. 220-247, 2016.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. Brasília: MPT/OIT, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_559572/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm). Acesso em: 30 março 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor M. Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 191-222, 2019.

OLIVEIRA, V.; SILVA, R. G. Assédio moral no trabalho: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - Reiva**, v. 3, n. 2, 2020. Disponível em: <http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/124>. Acesso em: 30 março 2025.

OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; PARREIRA, Vanessa Aparecida Diniz. Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, n. 1, p. 1-14, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190: Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2018, p. 30.



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Informe mundial sobre la violencia y Salud**. 2002. Disponível em: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/725/9275315884.pdf>. Acesso em: 30 março 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. 2016. Disponível em: <https://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em: 30 março 2025.

PEREIRA, Maristela de Souza. A Psicologia Social do Trabalho como campo de práticas, saberes e resistências. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, n. 1, 2020.

REGO, Elson José do; SAMPAIO, Daniel Carvalho; SAMPAIO, Vanessa Nunes de Barros Mendes. Assédio moral e sexual no ambiente do trabalho: aspectos jurídicos e prevenção. **Revista Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 22, n. 1, p. 1-20, 2025.

RIBEIRO, Cláudia Regina Barroso; MANCINI NETO, Paulo. Assédio moral: o poder perverso nas empresas. **Revista Pretexto**, v. 4, n. 1, 2003.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, p. 430-439, 2013.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. **Trabalho (En) Cena**, v. 4, n. 1, p. 221-237, 2019.

SILVA, César Dario Mariano da. **Manual de Direito Penal**. 17 ed. Curitiba: Juruá, 2023. v. 2.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. 2, p. 249-270, 2018.

SIUTA, Rose. L.; BERGMAN, Mindy E. **Sexual Harassment in the Workplace**. Oxford Research Encyclopedia, Business and Management, p. 1-27, 2019. Disponível em: <https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore9780190224851-e-191>. Acesso em: 30 março 2025.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, p. 195-202, 2012.

SUPIOT, A. Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. **International Labour Review**, v. 160, n. 1, p. 1-20, 2021.

TINTI, Evandro de Oliveira. **Assédio moral e sexual no trabalho: teoria e prática para prevenção por meio do compliance e outras ferramentas**. Campinas, SP: Lacier, 2024.



TOVANI, Carolina Barbosa; SILVA, Marcelo Rodriguesda. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1887>. Acesso em: 30 março 2025.

VASCONCELOS, Yumara L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 4, p. 821-851, 2015.