



# Assédio Sexual: A Reparação Integral do Dano em 4 Esferas Jurídicas

Diego Ribeiro de Souza. OAB/MG 211.002

1 de dezembro de 2025

## Resumo

O presente artigo analisa o assédio sexual sob a ótica da Reparação Integral do Dano, detalhando a responsabilidade jurídica do ilícito nas esferas Penal, Trabalhista, Cível e Administrativa. O estudo diferencia as categorias (Quid Pro Quo e Hostile Environment) e a responsabilidade imposta a às diferentes pessoas que praticam o assédio. São abordados os desafios probatórios e os critérios para fixação do dano moral (*in re ipsa*), enfatizando o caráter compensatório e punitivo-pedagógico da indenização. A análise visa demonstrar como a interconexão do Direito é fundamental para proteger a dignidade da vítima e fomentar uma cultura de prevenção contra o assédio.

**Palavras-chave:** Assédio Sexual; Responsabilidade Civil Objetiva; Dano Moral *In Re Ipsa*; Direito do Trabalho; Reparação Integral; Assédio por Chantagem; Assédio por Intimidação; Convenção 190 OIT; Desafios Probatórios.

---

## SUGESTÃO DE CITAÇÃO (ABNT NBR 6023):

SOUZA, Diego Ribeiro de. *Assédio Sexual: A Reparação Integral do Dano em 4 Esferas Jurídicas*. Artigo publicado em 1 de dezembro de 2025. Disponível em: <https://diegorsouzaadv.com/>. Acesso em: 1 de dezembro de 2025.

---



## Sumário

24	<b>Sumário</b>	
25	<b>1 Introdução</b>	<b>3</b>
26	1.1 Definição e Enquadramento Conceitual	3
27	<b>2 Quando Se Caracteriza O Assédio Sexual?</b>	<b>4</b>
28	2.1 Elementos Essenciais para a Caracterização do Assédio	4
29	<b>3 Categorias do Assédio Sexual</b>	<b>5</b>
30	3.1 Assédio por Chantagem (Quid Pro Quo)	5
31	3.2 Assédio por Intimidação (ou Ambiental)	5
32	<b>4 Enquadramento Legal e Responsabilidade</b>	<b>6</b>
33	4.1 Esfera Penal (Crime)	6
34	4.2 Esfera Trabalhista (Rescisão Indireta, Danos Morais)	7
35	4.2.1 Assédio Horizontal e Responsabilidade Objetiva Patronal	7
36	4.3 Esfera Cível: Responsabilidade Aquiliana, Relações de Consumo e	
37	Danos Morais	8
38	4.3.1 Responsabilidade Civil em Relações de Consumo (Objetiva)	8
39	4.3.2 Responsabilidade Civil Extracontratual (Subjetiva)	8
40	4.4 Responsabilidade Administrativa: Assédio no Serviço Público (Art.	
41	37, §6º, da CRFB)	9
42	<b>5 Prova e Reparação do Dano</b>	<b>10</b>
43	5.1 Dificuldade Probatória e Indícios	10
44	5.1.1 Meios de Prova e Contextos Aceitos	10
45	5.1.2 A Prova Indiciária e o Entendimento Consolidado na Justiça	
46	do Trabalho	11
47	<b>6 Reparação Integral do Dano Moral</b>	<b>11</b>
48	<b>7 Considerações Finais: Cultura de Prevenção e Soluções Institucionais</b>	<b>12</b>



## 1 Introdução

O respeito à **dignidade da pessoa humana** constitui um pilar fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, sendo indispensável a garantia de um ambiente social e laboral livre de violências. Não obstante o avanço legal, a persistência de condutas abusivas, notadamente o assédio sexual, configura uma grave violação dos direitos fundamentais, exigindo uma análise complexa da resposta do Estado. O Direito brasileiro, reconhecendo a multiplicidade de contextos em que o assédio ocorre, estabelece mecanismos de proteção e **responsabilização jurídica** que se manifestam de forma interconectada nas esferas Penal, Trabalhista, Cível e Administrativa.

O presente artigo visa analisar a prática do assédio sexual sob o prisma da **Reparação Integral do Dano**, avaliando como cada ramo do Direito aborda o ilícito e a consequente obrigação de indenizar.

### 1.1 Definição e Enquadramento Conceitual

O conceito de violência e assédio no mundo do trabalho está consolidado internacionalmente, sendo a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção 190 amplamente adotada. Conforme definição trazida pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) (2021), a OIT estabelece o seguinte:

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. Entre as formas de violência e assédio, emerge o assédio sexual, que consiste na conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual, de cunho opressivo e discriminatório, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.



O estudo aprofundará as **categorias** e os **elementos essenciais** do assédio, contrastando a estrita tipificação penal (Art. 216-A do CP) com a ampla responsabilidade objetiva imposta aos empregadores, fornecedores de serviço e ao próprio Estado. Por fim, serão examinados os **desafios probatórios** e os critérios jurisprudenciais para a fixação do *quantum* indenizatório, garantindo que a dignidade e o respeito prevaleçam no mundo do trabalho e em outros ambientes sociais.

## 2 Quando Se Caracteriza O Assédio Sexual?

O assédio sexual é caracterizado pela ocorrência de condutas de natureza sexual, não desejadas e que violam a liberdade, a dignidade e a integridade da vítima, geralmente em um contexto de relações de poder. A sua configuração legal e prática depende da presença de elementos essenciais que compõem o ato abusivo.

### 2.1 Elementos Essenciais para a Caracterização do Assédio

Para que um comportamento seja classificado como assédio sexual, são imprescindíveis os seguintes elementos:

#### I. A Presença dos Sujeitos (Assediador e Vítima)

- **Sujeito Ativo (Assediador):** É a pessoa que pratica a conduta de assédio. Pode ser um superior hierárquico, um colega de mesmo nível hierárquico, um subordinado ou qualquer indivíduo que utilize sua influência ou posição para constranger a vítima.
- **Sujeito Passivo (Vítima/Assediado):** É a pessoa que sofre o constrangimento, tendo sua dignidade e liberdade sexual violadas.

#### II. O Comportamento do Agente O comportamento do assediador deve ter uma finalidade clara:

- **Busca por Vantagem ou Favor Sexual (Assédio por Chantagem - *Quid Pro Quo*):** O agente utiliza sua posição de poder para constranger a vítima a conceder um favor sexual, ameaçando prejuízo em suas condições.



- **Desestabilização do Ambiente (Assédio por Intimidação - *Hostile Environment*):** O agente adota um comportamento de cunho sexual que resulta na criação de um ambiente de trabalho/estudo intimidante, humilhante, degradante ou ofensivo para a vítima.

III. **A Ausência do Consentimento Livre de Vícios da Vítima** Este é o elemento crucial e definidor do assédio sexual. A conduta deve ser **não desejada, não solicitada e rejeitada** pela vítima. O assédio se configura porque a vítima não consente livremente com os avanços, insinuações ou toques de natureza sexual.

### 3 Categorias do Assédio Sexual

O assédio sexual é caracterizado pela prática de condutas indesejadas de conotação sexual que violam a dignidade da vítima, criando um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou constrangedor. No contexto legal, ele é classificado em duas modalidades principais:

#### 3.1 Assédio por Chantagem (Quid Pro Quo)

Ocorre quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual é o fator determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial à situação de trabalho da vítima (ex: promoção, manutenção do emprego, aumento de salário, oferecimento de benefícios). Esta modalidade pressupõe, geralmente, uma relação de superioridade hierárquica ou ascendência.

"Segundo TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

#### 3.2 Assédio por Intimidação (ou Ambiental)

Abarca todas as condutas que, mesmo sem visar vantagens diretas, resultam na criação de um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa específica, sendo representadas, por exemplo, pela exibição de material pornográfico, contatos físicos não consentidos ou convites insistentes fora do expediente.



É importante ressaltar que a conduta ilícita pode ser caracterizada mesmo que ocorra em um único dia e por um curto período.

## 4 Enquadramento Legal e Responsabilidade

O assédio sexual possui reflexos em quatro esferas jurídicas distintas: Penal, Trabalhista, Cível e Administrativa.

### 4.1 Esfera Penal (Crime)

O assédio sexual é tipificado como crime no artigo 216-A do Código Penal, exigindo o constrangimento para obtenção de favorecimento sexual, e a prevalência da condição de superior hierárquico ou ascendência. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Nesta esfera, a tipificação penal é estrita, demandando um elemento crucial que a diferencia de outros delitos contra a liberdade sexual: a utilização da **relação de poder ou hierarquia** para fins de obtenção de favor sexual (*quid pro quo*).

A jurisprudência ratifica essa distinção, especialmente após a introdução do crime de Importunação Sexual (Art. 215-A do CP) em 2018. O entendimento consolidado é que a ausência do vínculo hierárquico impede a configuração do crime de assédio penal. O acórdão a seguir ilustra essa necessidade de diferenciação, negando a desclassificação do crime quando não há o uso do poder:

Malgrado os crimes de importunação sexual e assédio sexual envolverem condutas indesejadas, **não se constatando que o agressor tenha se valido da sua posição de poder ou hierarquia para forçar ou pressionar a vítima a ceder favores sexuais**, inviável a desclassificação do crime capitulado no art. 215-A do CP para o tipo penal contido no art. 216-A do mesmo diploma legal. (TJMG – Apelação Criminal 1.0000.25.043084-0/001, Relator(a): Des.(a) Maria Luiza de Andrade Rangel Pires (JD 2G) , 1º Núcleo de Justiça 4.0 - Cri, julgamento em 23/06/2025, publicação da súmula em 23/06/2025)

Portanto, enquanto o **Assédio Sexual** penal (Art. 216-A) exige a exploração da hierarquia para constranger a vítima a conceder favores, o crime de **Importunação Sexual** (Art. 215-A) abrange os atos libidinosos praticados sem o



168 consentimento da vítima, mas fora do contexto de superioridade funcional para  
169 obtenção de vantagens. Esta distinção legal é vital para a aplicação do princípio da  
170 especialidade no Direito Penal.

171 Todavia, é necessário levarmos em consideração que na esfera trabalhista, a  
172 distinção de condutas (assédio sexual e importunação sexual) são de nenhuma  
173 relevância, haja vista que são como que englobadas em uma única espécie de  
174 conduta, e vão analisar, na seara do trabalho o *quantum* indenizatório, observando-  
175 se as peculiaridades do caso, lembrando sempre que pouco importa de quem  
176 partiu a agressão no ambiente laboral, superior ou não, a empresa responde na  
177 justiça e é ela quem irá pagar a eventual indenização de danos morais concedida.

## 178 **4.2 Esfera Trabalhista (Rescisão Indireta, Danos Morais)**

179 O assédio sexual se configura como falta grave do empregador (ou de seu preposto)  
180 e se enquadra nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais  
181 (art. 483, "e") ou de prática de ato lesivo à honra e boa fama (art. 482, "b") da  
182 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

183 A vítima tem o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada  
184 por falta grave patronal. Isso permite que a vítima extinga o vínculo e receba todas  
185 as verbas rescisórias devidas na dispensa sem justa causa (aviso prévio, férias  
186 proporcionais, 13º salário e multa de 40% do FGTS).

### 187 **4.2.1 Assédio Horizontal e Responsabilidade Objetiva Patronal**

188 Embora o crime penal exija hierarquia, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o  
189 dano e o direito à reparação mesmo em casos de assédio horizontal (entre colegas  
190 de trabalho).

191 Nestes casos, a responsabilidade pela reparação é da empresa (art. 932, III, do  
192 Código Civil), por omissão ou negligência em garantir um ambiente seguro. Após  
193 indenizar a vítima, o empregador pode ajuizar ação de regresso (ressarcimento)  
194 contra o agente assediador.



### 4.3 Esfera Cível: Responsabilidade Aquiliana, Relações de Consumo e Danos Morais

A **Justiça Cível** é a esfera de reparação de danos por assédio ou violência sexual praticados em contextos **não laborais e não administrativos**. Sua aplicação se divide conforme a natureza da relação jurídica:

#### 4.3.1 Responsabilidade Civil em Relações de Consumo (Objetiva)

Em casos de assédio praticado por prepostos em **relações de consumo** (como em instituições de ensino, transporte ou estabelecimentos comerciais), aplica-se o Código de Defesa do Consumidor (CDC). A instituição prestadora de serviços (fornecedor) responde **objetivamente** pelos atos ilícitos de seus empregados ou prepostos (Art. 14 do CDC c/c Art. 932, III, do CC).

A jurisprudência abaixo, referente ao assédio sexual praticado por professor contra aluna, ilustra a aplicação da responsabilidade objetiva:

A prática de assédio sexual por professor contra aluna menor de idade viola direitos fundamentais, configurando ato ilícito passível de reparação por danos morais. A responsabilidade da instituição de ensino, como prestadora de serviços educacionais, é objetiva, abrangendo atos de seus prepostos decorrentes da relação jurídica de consumo. [...] O "quantum" indenizatório deve observar critérios de razoabilidade e proporcionalidade, sendo excepcionalmente possível a adoção da teoria dos punitive damages no âmbito da responsabilidade civil brasileira. (TJMG – Apelação Cível 1.0000.23.323712-2/001, Relator(a): Des.(a) Lílian Maciel, 20ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 31/03/2025, publicação da súmula em 01/04/2025)

O reconhecimento do dano moral *in re ipsa* (presumido) e a possibilidade de *punitive damages* nesta esfera reforçam a função pedagógica e punitiva da indenização, atuando como desestímulo à reiteração de condutas antissociais.

#### 4.3.2 Responsabilidade Civil Extracontratual (Subjetiva)

Para o assédio e a violência sexual praticados por indivíduos **fora de qualquer relação institucional** ou de consumo (como em vias públicas ou relações sociais cotidianas), a vítima deve buscar a reparação com base na **responsabilidade civil**





226 **subjetiva** ou **aquiliana** (Art. 186 e Art. 927 do Código Civil).

227       Nesses casos, a vítima deve comprovar a existência dos pressupostos clássicos:  
228 o **ato ilícito** (a conduta ofensiva), o **dano** (o prejuízo moral) e o **nexo causal**, além  
229 da **culpa ou dolo** do agressor. Embora a prova da culpa recaia sobre a vítima,  
230 a simples prática de ato libidinoso não consentido ou ofensivo à dignidade e à  
231 liberdade sexual (como a Importunação Sexual prevista no Art. 215-A do CP) já  
232 se configura como ato ilícito civil, gerando o dever de reparação por danos morais.

#### 233 **4.4 Responsabilidade Administrativa: Assédio no Serviço** 234 **Público (Art. 37, §6º, da CRFB)**

235 Quando o assédio sexual é praticado por um **servidor público** no exercício de  
236 suas funções, o **Direito Administrativo** e o Direito Constitucional estabelecem a  
237 responsabilidade do Ente Público (Estado, Município, União).

238       Nesses casos, a responsabilidade do Estado é **objetiva** (Art. 37, §6º, da  
239 Constituição da República Federativa do Brasil), baseada na teoria do risco  
240 administrativo. Isso significa que o poder público é civilmente responsável pelos  
241 danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, **dispensando a**  
242 **vítima de provar a culpa** (negligência ou omissão) do ente federativo.

243       O assédio praticado por servidor público contra usuário de um serviço (como  
244 no transporte para tratamento de saúde) configura falha na prestação do serviço e  
245 ofensa à incolumidade psíquica da vítima, gerando o dever de indenizar:

246       Demonstrada a ocorrência de atos referidos como assédio sexual  
247 perpetrados em face da parte autora por agente do Município no exercício  
248 do cargo público, causando-lhe abalo emocional decorrente do medo,  
249 constrangimento e angústia experimentados quando utilizava o serviço  
250 de transporte para tratamento na rede pública de saúde fora de seu  
251 domicílio, conclui-se pela caracterização da responsabilidade objetiva  
252 do Município apelante. (TJMG – Apelação Cível 1.0000.25.128332-1/001,  
253 Relator(a): Des.(a) Edilson Olímpio Fernandes, 6ª CÂMARA CÍVEL,  
254 julgamento em 01/07/2025, publicação da súmula em 03/07/2025)

255       O reconhecimento da responsabilidade objetiva do Estado garante maior  
256 proteção à vítima, que precisa apenas comprovar o ato ilícito, o dano e o nexo  
257 causal entre a conduta do agente e o prejuízo sofrido.



## 5 Prova e Reparação do Dano

A natureza do assédio sexual, que são atos praticados, muitas vezes, às escondidas, exige do Poder Judiciário uma análise flexível e cuidadosa do acervo probatório.

### 5.1 Dificuldade Probatória e Indícios

A natureza do assédio sexual, que são atos praticados, muitas vezes, às escondidas, impõe à vítima uma considerável **dificuldade probatória**. Diante dessa realidade, o Poder Judiciário, em todas as esferas (Cível, Penal, Trabalhista), adota uma análise flexível e cuidadosa do acervo.

#### 5.1.1 Meios de Prova e Contextos Aceitos

Em qualquer contexto – seja ele social, de consumo, ou laboral – as provas aceitas para fundamentar a alegação de assédio sexual não se limitam ao depoimento direto, abrangendo todos os elementos que demonstrem a verossimilhança da alegação da vítima e o dano sofrido.

Os principais meios de prova incluem:

- **Provas Documentais e Digitais:** Mensagens de texto (SMS, WhatsApp), e-mails, prints de redes sociais, áudios e vídeos. A admissibilidade desses conteúdos exige a garantia da sua integridade, muitas vezes por meio de **ata notarial** (especialmente relevante para o contexto cível e penal).
- **Provas Periciais:** Laudos psicológicos ou psiquiátricos que atestam o dano emocional e a existência de nexo causal entre o assédio e o abalo psíquico da vítima (Transtorno de Estresse Pós-Traumático, depressão, etc.).
- **Prova Testemunhal Indireta:** Testemunhas que não presenciaram o ato em si, mas que tomaram conhecimento dos fatos imediatamente após o ocorrido, que souberam de atos similares cometidos pelo agressor ou que atestam a mudança de comportamento da vítima.
- **Prova por Indícios Circunstanciais:** Ações e omissões do empregador ou do responsável (como a ausência de investigação ou punição) ou o histórico de reclamações contra o agressor.



O julgamento moderno do assédio exige que o magistrado avalie o contexto social, o relacionamento entre as partes e a credibilidade do relato, reconhecendo a dificuldade inerente à produção de provas em ambientes privados e hierárquicos.

### **5.1.2 A Prova Indiciária e o Entendimento Consolidado na Justiça do Trabalho**

No âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização probatória ganhou maior relevância devido à desigualdade da relação jurídica. A Justiça do Trabalho, pioneira em reconhecer a vulnerabilidade da vítima, tem estabelecido o entendimento de que a prova direta e cabal pode ser dispensada em favor da **constelação de indícios** que apontem para a conduta abusiva. O julgador valoriza a coerência e plausibilidade dos relatos da vítima e testemunhas, a convergência dos indícios e a ausência de contradições relevantes para formar sua convicção.

Nesse sentido, temos a seguinte jurisprudência sobre o assunto:

No tocante ao assédio, notadamente o sexual ou o moral, é sabido que, dada a sua natureza, tais atos são praticados, muitas vezes, às escondidas, o que torna desnecessária a exigência de prova cabal e ocular, sendo suficiente a constelação de indícios que apontem para a conduta abusiva. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010774-97.2024.5.03.0080 (ROT); Disponibilização: 25/11/2025; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Carlos Roberto Barbosa).

Isso significa que basta a mera existência de indícios suficientes para que a parte consiga provar sua alegação. Há casos, inclusive, onde uma única testemunha, que sequer presenciou os fatos, pode ser a prova suficiente e cabal para a comprovação da conduta delituosa capaz de ensejar a respectiva culpa patronal.

## **6 Reparação Integral do Dano Moral**

Caracterizado o assédio sexual e configurado o dano, a vítima tem o direito fundamental à indenização para reparação integral do dano moral (Art. 927 do Código Civil). No contexto laboral, a competência para julgar a reparação por danos decorrentes da relação de trabalho é da Justiça do Trabalho (Art. 114, VI, da



316 Constituição Federal).

317 A indenização, neste cenário, possui uma dupla função: **compensatória** para a  
318 vítima, buscando minorar o sofrimento pela violação à integridade moral e psíquica,  
319 e **punitiva-pedagógica** para o agressor e, principalmente, para o responsável  
320 (empregador ou ente público), visando desestimular a reiteração da conduta  
321 ilícita.

322 Critérios de Fixação do *Quantum* Indenizatório

323 A quantificação do dano moral, por sua natureza subjetiva, exige do magis-  
324 trado a observância de critérios de **razoabilidade e proporcionalidade**, conforme  
325 o entendimento consolidado da jurisprudência, evitando o enriquecimento sem  
326 causa. Os principais elementos considerados são:

327 I. **Gravidade e Intensidade da Ofensa:** A natureza do assédio (se por  
328 chantagem ou intimidação), o grau de violência e a reiteração da conduta.

329 II. **Capacidade Econômica do Ofensor:** A condição financeira do responsável  
330 (pessoa física ou jurídica) e a necessidade de que a sanção seja efetivamente  
331 sentida.

332 III. **Dano Psíquico da Vítima:** A comprovação das consequências permanentes  
333 ou de longo prazo na saúde mental da vítima, geralmente atestada por laudos  
334 periciais.

335 IV. **A Conduta da Empresa (Culpa *In Vigilando* e *In Eligendo*):** A omissão ou  
336 negligência do empregador na adoção de medidas preventivas ou punitivas.

337 Em contextos específicos, como visto na esfera cível (subseção 4.4), a teoria  
338 dos *punitive damages* pode ser adotada para agravar a pena pecuniária quando  
339 a conduta do ofensor revelar extrema reprovação social e malícia, reforçando o  
340 caráter desestimulador da indenização.

## 341 7 Considerações Finais: Cultura de Prevenção e 342 Soluções Institucionais

343 O enfrentamento eficaz do assédio sexual exige uma abordagem que transcenda  
344 a mera reparação judicial pós-fato, demandando a consolidação de uma **cultura**



345 **de prevenção** no ambiente corporativo, educacional e público. O Poder Judiciário,  
346 por meio de programas como o Programa Trabalho Seguro do TST/CSJT, tem  
347 fomentado essa diretriz como tema central na defesa da saúde e segurança do  
348 trabalhador.

349 As ações voltadas para a prevenção configuram verdadeiras **soluções**  
350 **institucionais** e responsabilidade social primária, incluindo:

- 351 I. **Políticas Claras e Código de Conduta:** Criação de manuais e códigos de  
352 ética que definam o assédio e estabeleçam punições claras para os agressores.
- 353 II. **Canais de Denúncia Acessíveis e Protegidos (*Compliance*):** Implementação  
354 de ouvidorias ou canais sigilosos que garantam o anonimato e a não retaliação  
355 da vítima, essenciais para superar a dificuldade probatória.
- 356 III. **Treinamento Contínuo:** Educação de funcionários, gestores e servidores  
357 sobre o tema, mudando o foco da mera punição para a conscientização.
- 358 IV. **Investigação Rápida e Imparcial:** Garantia de que todas as denúncias sejam  
359 investigadas com celeridade e imparcialidade, servindo como demonstração  
360 de que a instituição não tolera a conduta abusiva.

361 O conhecimento da legislação e a capacidade de buscar a reparação integral  
362 do dano, tanto pelo viés compensatório quanto pelo punitivo, são ferramentas  
363 essenciais na garantia de que a dignidade e o respeito prevaleçam. A atuação do  
364 Direito, em suas múltiplas esferas, aliada à responsabilidade social das instituições,  
365 é o caminho para mitigar a persistência do assédio e proteger a integridade física e  
366 psíquica de todos.



## Links Úteis

- [Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual \(GOV.BR\)](#)
- [Assédio Sexual: informações e legislação \(TST\)](#)
- [Materias Temáticas: Violência e Assédio \(TST\)](#)

## Referências

- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Ministério Público do Trabalho. 2021. URL: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf> (acesso em 29/11/2025) (ver p. 3).
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* Tribunal Superior do Trabalho. n.d de 2024. URL: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> (acesso em 29/11/2025) (ver p. 5).