



¹ Assédio Sexual: A Reparação Integral do Dano ² em 4 Esferas Jurídicas

³ Diego Ribeiro de Souza. OAB/MG 211.002

⁴ 1 de dezembro de 2025

⁵ **Resumo**

⁶ O presente artigo analisa o assédio sexual sob a ótica da Reparação Integral do
⁷ Dano, detalhando a responsabilidade jurídica do ilícito nas esferas Penal,
⁸ Trabalhista, Cível e Administrativa. O estudo diferencia as categorias
⁹ (Quid Pro Quo e Hostile Environment) e a responsabilidade imposta a
¹⁰ às diferentes pessoas que praticam o assédio. São abordados os desafios
¹¹ probatórios e os critérios para fixação do dano moral (*in re ipsa*), enfatizando
¹² o caráter compensatório e punitivo-pedagógico da indenização. A análise visa
¹³ demonstrar como a interconexão do Direito é fundamental para proteger a
¹⁴ dignidade da vítima e fomentar uma cultura de prevenção contra o assédio.

¹⁵ **Palavras-chave:** Assédio Sexual; Responsabilidade Civil Objetiva; Dano Moral *In*
¹⁶ *Re Ipsa*; Direito do Trabalho; Reparação Integral; Assédio por Chantagem; Assédio
¹⁷ por Intimidação; Convenção 190 OIT; Desafios Probatórios.

¹⁸ _____

¹⁹ **SUGESTÃO DE CITAÇÃO (ABNT NBR 6023):**

²⁰ SOUZA, Diego Ribeiro de. *Assédio Sexual: A Reparação Integral do Dano em 4 Esferas Jurídicas*.
²¹ Artigo publicado em 1 de dezembro de 2025. Disponível em: <https://diegorsouzaadv.com/>. Acesso
²² em: 1 de dezembro de 2025.

²³ _____



24 Sumário

25 1 Introdução	3
26 1.1 Definição e Enquadramento Conceitual	3
27 2 Quando Se Caracteriza O Assédio Sexual?	4
28 2.1 Elementos Essenciais para a Caracterização do Assédio	4
29 3 Categorias do Assédio Sexual	5
30 3.1 Assédio por Chantagem (Quid Pro Quo)	5
31 3.2 Assédio por Intimidação (ou Ambiental)	5
32 4 Enquadramento Legal e Responsabilidade	6
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 5 Prova e Reparação do Dano	10
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 6 Reparação Integral do Dano Moral	11
48 7 Considerações Finais: Cultura de Prevenção e Soluções Institucionais	12



49 1 Introdução

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

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

62 1.1 Definição e Enquadramento Conceitual

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

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



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

90 **2 Quando Se Caracteriza O Assédio Sexual?**

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

95 **2.1 Elementos Essenciais para a Caracterização do Assédio**

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

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

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

105 II. O Comportamento do Agente O comportamento do assediador deve ter 106 uma finalidade clara:

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



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

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

120 **3 Categorias do Assédio Sexual**

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

125 **3.1 Assédio por Chantagem (Quid Pro Quo)**

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

131 "Segundo TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

132 **3.2 Assédio por Intimidação (ou Ambiental)**

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



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

140 **4 Enquadramento Legal e Responsabilidade**

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

143 **4.1 Esfera Penal (Crime)**

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

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

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

156 Malgrado os crimes de importunação sexual e assédio sexual envolverem
157 condutas indesejadas, **não se constatando que o agressor tenha se valido**
158 **da sua posição de poder ou hierarquia para forçar ou pressionar a**
159 **vítima a ceder favores sexuais**, inviável a desclassificação do crime
160 capitulado no art. 215-A do CP para o tipo penal contido no art. 216-A
161 do mesmo diploma legal. (TJMG – Apelação Criminal 1.0000.25.043084-
162 0/001, Relator(a): Des.(a) Maria Luiza de Andrade Rangel Pires (JD 2G)
163 , 1º Núcleo de Justiça 4.0 - Cri, julgamento em 23/06/2025, publicação da
164 súmula em 23/06/2025)

165 Portanto, enquanto o **Assédio Sexual** penal (Art. 216-A) exige a exploração
166 da hierarquia para constranger a vítima a conceder favores, o crime de
167 **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.



195 **4.3 Esfera Cível: Responsabilidade Aquiliana, Relações de 196 Consumo e Danos Moraes**

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

200 **4.3.1 Responsabilidade Civil em Relações de Consumo (Objetiva)**

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

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

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

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

222 **4.3.2 Responsabilidade Civil Extracontratual (Subjetiva)**

223 Para o assédio e a violência sexual praticados por indivíduos **fora de qualquer**
224 **relação institucional** ou de consumo (como em vias públicas ou relações sociais
225 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.



258 5 Prova e Reparação do Dano

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

261 5.1 Dificuldade Probatória e Indícios

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

266 5.1.1 Meios de Prova e Contextos Aceitos

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

271 Os principais meios de prova incluem:

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



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

289 **5.1.2 A Prova Indiciária e o Entendimento Consolidado na Justiça do
290 Trabalho**

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

298 Nesse sentido, temos a seguinte jurisprudência sobre o assunto:

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

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

311 **6 Reparação Integral do Dano Moral**

312 Caracterizado o assédio sexual e configurado o dano, a vítima tem o direito
313 fundamental à indenização para reparação integral do dano moral (Art. 927
314 do Código Civil). No contexto laboral, a competência para julgar a reparação por
315 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.



367 **Links Úteis**

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

371 **Referências**

- 372 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).
- 373 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).