



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NAS MULHERES**

**ORIENTANDA: RAFAELA BATISTA MOTA
ORIENTADORA: PROF^a. MA. CRISTINA BASTOS SCHLEMPER VENDRUSCOLO**

**GOIÂNIA/GO
2025**

RAFAELA BATISTA MOTA

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NAS MULHERES**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof^a. Orientadora: Ma. Cristina Bastos Schlemper Vendruscolo.

GOIÂNIA/GO
2025

RAFAELA BATISTA MOTA

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
IMPACTOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NAS MULHERES**

Data da Defesa: 19 de novembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^ª. Cristina Bastos Schlemper Vendruscolo.

Nota:

Examinador Convidado: Prof^º. Germano Campos Silva

Nota:

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de força, sabedoria e amor, agradeço por ter me sustentado em cada passo desta caminhada. Foi Ele quem me concedeu coragem para enfrentar os desafios, esperança para seguir em frente e luz para discernir o melhor caminho, mesmo quando as dificuldades pareciam maiores do que eu.

Aos meus pais, que são o meu alicerce e meu maior exemplo de amor e dedicação. Agradeço por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidei, por cada palavra de incentivo, por cada gesto de carinho e por todos os sacrifícios feitos para que eu pudesse chegar até aqui. Este trabalho é, antes de tudo, uma conquista de vocês também, resultado do amor e dos valores que me ensinaram ao longo da vida.

Ao meu irmão, por estar sempre presente, com seu apoio e paciência. Sua confiança em mim foi um incentivo constante para que eu seguisse firme, mesmo diante das dificuldades.

Ao meu namorado, por todo o amor, compreensão e incentivo nos momentos mais desafiadores. Obrigada por estar ao meu lado, por acreditar em mim, por me confortar nas horas de cansaço e por celebrar comigo cada pequena vitória dessa jornada. Sua presença tornou este caminho mais leve e significativo.

À minha orientadora, pela paciência, sabedoria e generosidade em compartilhar seus conhecimentos. Sua orientação foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho e para o meu amadurecimento acadêmico e pessoal.

Aos amigos que estiveram ao meu lado, dividindo risadas, noites de estudo, dúvidas e conquistas. A presença e o apoio de vocês tornaram essa trajetória mais leve, divertida e inesquecível. Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade, deixo o meu mais sincero agradecimento. Cada gesto de carinho, cada palavra de apoio e cada demonstração de fé no meu potencial foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO	7
1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO SEXUAL ATÉ O PROCESSO DE TIPIFICAÇÃO LEGAL NO BRASIL.....	8
2 A INTERPRETAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA ATUAL SOBRE A CONDENAÇÃO E SEUS EFEITOS NA ESFERA TRABALHISTA.....	13
2.1 A CONDENAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS	13
2.2 OS EFEITOS JURÍDICOS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS	16
3 O ASSÉDIO SEXUAL: PROVAS E OS IMPACTOS PSICOLÓGICOS NAS MULHERES	18
3.1 DAS PROVAS.....	18
3.2 REAÇÕES PSICOLÓGICAS E MECANISMOS DE DEFESA	20
3.3 IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL.....	21
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS.....	25

RESUMO

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NAS MULHERES

Rafaela Batista Mota¹

O trabalho analisou o assédio sexual no ambiente de trabalho sob os aspectos históricos, jurídicos e psicológicos, com foco nas consequências para as mulheres. Destacou a evolução histórica e a tipificação do crime no Brasil pela Lei nº 10.224/2001, bem como a influência dos movimentos feministas. Abordou a interpretação da jurisprudência, a responsabilização do agressor e, em certos casos, do empregador. Também tratou das dificuldades de prova e dos impactos psicológicos, como ansiedade, depressão e estresse. Concluiu que o enfrentamento do assédio sexual requer o fortalecimento das medidas legais e a construção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na equidade e na saúde mental.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Direitos; Impactos psicológicos; Jurisprudência trabalhista.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: PSYCHOLOGICAL AND LEGAL IMPACTS ON WOMEN

This study analyzed sexual harassment in the workplace from historical, legal, and psychological perspectives, focusing on the consequences for women. It highlighted the historical evolution and the criminalization of harassment in Brazil by Law No. 10.224/2001, as well as the influence of feminist movements. It addressed the interpretation of jurisprudence, the accountability of the aggressor and, in certain cases, the employer. It also discussed the difficulties of proof and the psychological impacts, such as anxiety, depression, and stress. It concluded that confronting sexual harassment requires strengthening legal measures and building an organizational culture based on respect, equity, and mental health.

Keywords: Sexual harassment; Workplace; Rights; Psychological impacts; Labor jurisprudence.

¹Estudante do 9º período de Direito na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo que, apesar dos avanços legislativos e sociais, ainda representa uma grave violação aos direitos fundamentais da pessoa humana, atingindo de forma desproporcional as mulheres. Inserido em um contexto histórico marcado por desigualdades de gênero e estruturas hierárquicas de poder, o tema ganhou relevância nas últimas décadas, impulsionado por movimentos sociais e por um maior reconhecimento jurídico e social da violência de gênero. No Brasil, o assédio sexual foi tipificado como crime apenas em 2001, por meio da Lei nº 10.224, que introduziu o artigo 216-A ao Código Penal, configurando um marco na proteção à dignidade e à liberdade sexual dos trabalhadores e trabalhadoras.

A presente pesquisa tem como tema “Assédio sexual no ambiente de trabalho: impactos psicológicos e jurídicos nas mulheres”, buscando compreender as múltiplas dimensões que envolvem essa prática e suas repercussões tanto na esfera emocional quanto na jurídica. A delimitação do estudo recai sobre os efeitos psicológicos do assédio sexual nas mulheres e sobre a aplicação da legislação trabalhista e penal na responsabilização dos agressores, considerando também a atuação da Justiça do Trabalho e os desafios probatórios enfrentados pelas vítimas.

O problema de pesquisa que norteia o trabalho questiona: a legislação brasileira é suficiente para proteger as mulheres do assédio sexual no ambiente de trabalho, ou ainda são necessárias medidas para fortalecer a prevenção e a punição desse crime? Essa indagação surge diante da constatação de que, embora o ordenamento jurídico nacional disponha de instrumentos legais que tratam da matéria, como o artigo 216-A do CP e os artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), persistem lacunas na efetividade da proteção e na aplicação das sanções cabíveis.

A justificativa da escolha do tema decorre da relevância jurídica e social que o assédio sexual assume no cenário contemporâneo. O estudo se mostra pertinente não apenas pela necessidade de reafirmar a dignidade da mulher trabalhadora e o direito a um ambiente laboral seguro, mas também por contribuir para a reflexão sobre as limitações do sistema jurídico na prevenção e punição dessas práticas. Além disso, os impactos psicológicos decorrentes do assédio sexual são frequentemente

negligenciados, ainda que resultem em sérios prejuízos à saúde mental, à produtividade e à permanência da mulher no mercado de trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos psicológicos e jurídicos do assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente em relação às mulheres, considerando suas consequências nas relações laborais e a aplicação das normas de proteção e responsabilização. De forma mais específica, busca-se analisar a evolução histórica e a tipificação legal do assédio sexual no Brasil, avaliar a interpretação e aplicação da legislação pela jurisprudência atual e identificar as provas e os impactos psicológicos nas mulheres.

A metodologia adotada baseia-se no método dedutivo, com enfoque na pesquisa bibliográfica e documental, utilizando livros, artigos científicos, legislações e jurisprudências que tratam do assédio sexual, de suas consequências psicológicas e dos mecanismos de responsabilização previstos no ordenamento jurídico. Complementarmente, emprega-se o método histórico, a fim de compreender a evolução do tratamento jurídico do assédio sexual, e o método qualitativo, voltado à análise crítica das dificuldades enfrentadas pelas vítimas na busca por justiça.

A estrutura do trabalho está organizada da seguinte forma: após esta introdução, a primeira seção trata da evolução histórica e da tipificação legal do assédio sexual no Brasil; a segunda seção aborda a interpretação jurisprudencial e os efeitos trabalhistas das condenações; e a terceira seção analisa as provas e os impactos psicológicos nas mulheres vítimas, destacando sintomas, reações emocionais e dificuldades probatórias. Por fim, é apresentada a conclusão e as referências que consolidam as reflexões do estudo.

1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO SEXUAL ATÉ O PROCESSO DE TIPIFICAÇÃO LEGAL NO BRASIL

O assédio sexual é um fenômeno historicamente presente nas relações sociais, embora seu reconhecimento jurídico e social tenha ocorrido de forma relativamente recente. Em sociedades marcadas pelo patriarcado e por profundas desigualdades de poder, comportamentos de cunho sexual indesejado foram, por muitos anos, ignorados, tolerados ou até mesmo tratados como normais,

especialmente no ambiente de trabalho.

A palavra "assédio" tem origem no latim *obsidere*, que significa "cercar", "sitiar" ou "atacar". No contexto da língua portuguesa, o termo refere-se a um comportamento repetitivo, incômodo e indesejado, ao qual uma pessoa é submetida, causando constrangimento ou sofrimento (Priberam, 2024).

Antes da Revolução Industrial, o papel social atribuído às mulheres restringia-se exclusivamente em cuidar das atividades domésticas e dos filhos, seu objetivo principal era sempre ser uma boa esposa, submissa e dedicada à vida doméstica, enquanto os homens assumiam a responsabilidade de prover o sustento da família. Essa divisão rígida de funções refletia um modelo patriarcal consolidado, no qual não havia espaço para o que hoje se entende como igualdade de gênero. Os direitos entre homens e mulheres eram claramente desiguais, e as mulheres, em grande parte, não possuíam voz ou meios para revolucionar essa realidade. Nesse sentido, segundo Santos *et al.* (2020):

Não se pode olvidar que a Revolução Industrial foi o fator sociopolítico econômico que obrigou a inserção da mulher no mercado de trabalho, ao lado dos filhos, para que a produção de manufaturados fosse aumentada e se prestasse a atender a demanda do mercado inglês em ampla expansão. Após a revolução industrial, a mulher passou a ter a função de cuidar dos filhos, do marido e ainda trabalhar nas indústrias. A cultura europeia, ápice que se podia almejar, sob a ótica do homem branco europeu, em termos de padrão de civilização, orientou toda a legislação brasileira sobre liberdade sexual das mulheres no Brasil, conforme narrado pela Ângela Maria Santos, vejamos: "Mas, note-se que ao lado da realidade vivenciada pela comunidade que aqui se estabelecia, o Livro V, das Ordenações do Reino tratava dos crimes contra a Honra e Honestidade das Famílias, estabelecendo como objeto do crime sexual as mulheres virgens e ingênuas, mas o bem protegido era a honra e honestidade das famílias".

Nesse contexto jurídico da época, o Código Criminal da República de 1890 dispunha, em seu Título VIII, sobre os Crimes Contra a Segurança da Honra e da Honestidade das Famílias, bem como sobre o Ultraje Público ao Pudor. É possível perceber que, naquele contexto histórico, os crimes de natureza sexual ainda eram tratados como ofensas à honra e à moral das famílias. Conforme se observa:

Importante salientar que no Código Penal de 1890 conceituou a violência como sendo: não só o emprego de força física, como o de meios que privarem a mulher de suas faculdades psíquicas, e assim da possibilidade de resistir e defender-se, como sejam o hipnotismo, o clorofórmio, o éter, e, em geral, os anestésicos e narcóticos (SANTOS, Ângela Maria. Et al. 2020, p. 13).

Assim, é importante destacar que esse conceito já apontava para a existência de abusos psicológicos, que hoje são reconhecidos e protegidos pela lei brasileira.

Ademais, foi a partir das mobilizações feministas da segunda metade do século XX que o assédio sexual começou a ser reconhecido como uma forma de violência e discriminação de gênero. Nos Estados Unidos, o termo *sexual harassment* começou a ganhar visibilidade durante a década de 1970, impulsionado por denúncias de ativistas e pesquisadoras que denunciaram práticas naturalizadas nos ambientes de trabalho como manifestações de opressão estrutural.

Segundo Vieira e Silva (2023) a expressão “assédio sexual” surgiu quando um grupo de mulheres da Universidade Cornell, em Nova York, passou a utilizá-la para denunciar os abusos constantes praticados por pessoas de hierarquias superiores dentro da instituição.

Conforme D’Assunção (2024) *apud* Baker (2007), a professora Lin Farley decidiu conversar com suas alunas acerca das experiências vividas no ambiente de trabalho. As mulheres relataram propostas de troca de favores sexuais por emprego, exhibições masturbatórias, abuso verbal e ameaças hostis, claramente voltadas a intimidá-las e forçá-las a deixar seus empregos. Também descreveram sentimento de culpa, vergonha e medo, além de classificarem o assédio sexual como uma prática desumana.

Foi nesse contexto que Lin Farley cunhou o termo “assédio sexual” para descrever essas experiências, dando visibilidade a uma realidade até então negligenciada. Ela reconheceu a importância de nomear essas práticas como forma de enfrentá-las com mais eficácia e de estabelecer uma base conceitual para debates e pesquisas futuras. A partir de então, o termo passou a ser amplamente adotado em estudos e discussões sobre a violência enfrentada por mulheres no ambiente de trabalho.

Ao longo dessas décadas, os movimentos feministas intensificaram a luta por melhores condições para as mulheres e pelo enfrentamento da violência de gênero, fazendo com que o assédio sexual fosse progressivamente reconhecido como uma questão social grave. Esse processo resultou em uma construção normativa gradual, que se desenvolveu ao longo de vários anos (D’Assunção, 2024).

Na década de 1980, os Estados Unidos passaram a tratar o assédio sexual como uma questão legal, impulsionados por diversas decisões judiciais que consolidaram a proteção contra esse tipo de conduta no ambiente de trabalho. Um marco importante nesse processo foi o caso *Meritor Savings Bank v. Vinson*, julgado em 1986, no qual a Suprema Corte norte-americana afirmou que o assédio sexual violava o Título VII do Civil Rights Act de 1964, mesmo na ausência de prejuízos econômicos diretos, ao reconhecer que ele poderia gerar um ambiente de trabalho hostil e discriminatório (D'Assunção, 2024).

Com o reconhecimento judicial do assédio sexual, novas legislações e diretrizes foram criadas para reforçar seu combate. Em 1980, a Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) elaborou normas específicas que definiram o assédio sexual e orientaram as empresas sobre como proceder diante de denúncias. O Título VII do Civil Rights Act de 1964 também passou a ser interpretado de maneira mais ampla, incluindo o assédio sexual como uma forma de discriminação de gênero, permitindo que as vítimas processassem os empregadores por falhas na prevenção ou na correção dessas condutas (D'Assunção, 2024).

No cenário internacional, destaca-se a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, que aborda a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Embora não trate diretamente do assédio sexual, o documento serviu de base para o desenvolvimento de mecanismos de proteção mais abrangentes. A partir da década de 1990, tratados e convenções passaram a tratar explicitamente do tema, como a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil em 1996, que reconhece o assédio sexual como forma de violência baseada no gênero.

De acordo com Nogueira (2002), até o final do século XX, o ordenamento jurídico brasileiro não dispunha de uma norma específica que caracterizasse o assédio sexual como crime. Nesses casos, a conduta era frequentemente enquadrada de maneira genérica em crimes como atentado ao pudor, importunação ofensiva ao pudor, ou mesmo na contravenção penal de “molestar alguém”, previsto na Lei das Contravenções Penais.

Foi com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que o assédio sexual passou a ser reconhecido expressamente como crime no Brasil, com a introdução do art. 216-A, no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Penal – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Essa inovação legislativa representou um marco importante no ordenamento jurídico brasileiro, ao reconhecer e penalizar uma prática até então muitas vezes inviabilizada e tolerada no ambiente de trabalho. Conforme destaca Greco (2021), a redação legal evidencia o foco da norma na relação de poder, especialmente no contexto laboral, condicionando a tipificação penal à existência de superioridade hierárquica ou ascendência funcional. Tal delimitação visa punir, de maneira específica, o abuso de autoridade voltado à obtenção de favores sexuais.

Entretanto, apesar de representar um avanço significativo na proteção, a norma também recebeu críticas. Uma das principais refere-se à limitação da conduta típica ao contexto hierárquico, excluindo diversas situações em que o assédio ocorre entre colegas de mesmo nível ou fora do ambiente profissional.

Além disso, como observa Greco (2021) a aplicação da norma passou a ser interpretada em consonância com relevantes princípios constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero e a garantia de um ambiente laboral saudável e seguro. A jurisprudência, por sua vez, tem evoluído no sentido de distinguir o assédio sexual da importunação sexual, esta última prevista no art. 215-A do Código Penal Brasileiro, ressaltando que, ao contrário do assédio, não se exige, para a sua configuração, a existência de relação hierárquica ou de ascendência entre as partes.

O reconhecimento dessas práticas violentas ainda enfrenta significativas resistências, frequentemente acompanhadas de ambiguidades, como a insinuação de que a vítima teria contruído para a ocorrência do abuso. Tais ambiguidades permanecem, evidenciando que o processo de afirmação dos direitos das mulheres à igualdade tem ocorrido de maneira gradual e lenta (D'Assunção, 2024).

Considerando todos esses acontecimentos históricos, constata-se que os direitos atualmente assegurados no âmbito da liberdade sexual, em grande parte, é resultado das lutas e conquistas do movimento feminista e do reconhecimento progressivo dos direitos das mulheres. Ao longo da história, as mulheres foram, repetidamente, as principais vítimas de crimes contra a dignidade sexual (Vieira e Silva, 2023, p. 03).

Por fim, conforme D'Assunção (2024), a análise histórica do assédio sexual no ambiente de trabalho, é fundamental para reconhecer que os avanços legais e sociais obtidos ao longo das décadas estabeleceram bases importantes para o enfrentamento desse problema. Contudo, essa realidade reforça a necessidade de estudos contínuos, de políticas públicas consistentes e de uma profunda mudança cultural, especialmente no contexto contemporâneo, marcado por novas dinâmicas de trabalho, como o teletrabalho e por mudanças socioculturais, que impactam significativamente as relações profissionais, suscitando novos desafios no combate ao assédio sexual.

2 A INTERPRETAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA ATUAL SOBRE A CONDENAÇÃO E SEUS EFEITOS NA ESFERA TRABALHISTA

Nesta seção, será abordada a interpretação da jurisprudência atual sobre a condenação e seus reflexos na esfera trabalhista. O objetivo é compreender de que maneira as decisões judiciais influenciam as relações de trabalho, tanto no que se refere aos direitos e deveres dos empregados, quanto às responsabilidades dos empregadores. Além disso, serão analisados os efeitos jurídicos decorrentes da condenação, destacando como essas repercussões podem influenciar diretamente o contrato de trabalho, a continuidade da relação laboral e as obrigações recíprocas das partes envolvidas.

2.1 A CONDENAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS

A condenação por assédio sexual na Justiça do Trabalho fundamenta-se na violação de direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, especialmente os relacionados à dignidade da pessoa humana, à integridade moral e ao direito a um ambiente de trabalho saudável. Mesmo diante da ausência de uma tipificação

expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a responsabilização do agressor e em certos casos, do empregador é plenamente possível com base em princípios constitucionais, normas infraconstitucionais e da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência que atinge, em sua maioria, mulheres, comprometendo não apenas sua integridade física e psicológica, mas também sua dignidade e permanência no emprego. Nesse contexto, a aplicação de medidas jurídicas encontra amparo tanto na legislação penal quanto na interpretação constitucional voltada à proteção da pessoa trabalhadora.

Conforme os ensinamentos de Pamplona Filho (2011), as consequências para o assediador podem ser analisadas sob três perspectivas: trabalhista (possibilidade de caracterização de justa causa para a rescisão do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelos danos causados) e criminal (aplicação de sanções penais quando os atos se enquadram em tipos penais previstos). Para que haja efeitos na esfera trabalhista, é necessário que exista algum vínculo entre o assédio e o contrato de trabalho, mesmo que na fase pré-contratual.

Inicialmente, importa destacar que o empregado vítima de assédio possui seus direitos amparados pela legislação, sendo medida prioritária a possibilidade de transferência de setor ou local de trabalho, mediante comunicação ao empregador, a fim de evitar que permaneça sob as ordens do superior hierárquico ou em contato direto com o colega assediador, conforme o caso. Ademais, ainda que a CLT não traga tipificação específica do assédio sexual como causa de rescisão contratual, a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo a plena possibilidade de responsabilização trabalhista.

Quando praticado por empregado, o assédio sexual pode acarretar, em situações menos graves, a aplicação de sanções disciplinares como advertências ou suspensões. Contudo, em hipóteses de maior gravidade, tal conduta pode ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT, alíneas “b”, “h”, “j” e “k”.

Art. 482 – Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Quando o assédio é praticado pelo empregador, por seus prepostos ou até mesmo por clientes da empresa, o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 483 da CLT. Esse dispositivo prevê hipóteses como o tratamento com rigor excessivo, a prática de atos lesivos à honra ou à integridade física, o descumprimento das obrigações contratuais, bem como a imposição de condições de trabalho prejudiciais ao empregado.

O assédio sexual pode ensejar tanto reparação material quanto moral. O dano material se caracteriza quando o trabalhador sofre prejuízos economicamente mensuráveis, como a perda do emprego, a preterição em promoções ou a realização de avaliações injustamente prejudiciais. Já o dano moral decorre da violação à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem do empregado, em conformidade com o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Segundo Delgado (2021), o assédio sexual representa uma violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade, a honra e a intimidade, sendo passível de reparação por danos morais tanto na esfera cível quanto trabalhista, ainda que não haja condenação na seara penal.

Diante disso, a jurisprudência atual tem evoluído no sentido de considerar a dignidade da pessoa humana e os princípios da proteção ao trabalhador como fundamentos para a responsabilização civil do empregador. Assim, mesmo sem condenação criminal, a comprovação do assédio por meio de provas (documentais, testemunhais ou indiciárias) pode ensejar a condenação em danos morais, a rescisão indireta do contrato de trabalho ou a dispensa por justa causa do assediador, nos termos dos arts. 482 e 483 da CLT.

Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reforça que:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio

sexual é conduta amplamente reprimida pela ordem jurídica, seja no âmbito criminal (art. 216-A do Código Penal), seja pela legislação trabalhista (artigo 482, alínea b, e art. 483, alínea e, ambos da CLT). Quando praticada no ambiente de trabalho é ainda mais danosa por envolver a subordinação inerente ao contrato de trabalho. Tanto que o Direito Penal tipificou o assédio no âmbito da relação trabalhista como a conduta de constranger alguém, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

(TRT-3 - ROT: XXXXX-62 .2022.5.03.0187, Relator.: Rodrigo Ribeiro Bueno, Nona Turma)

Portanto, a interpretação jurisprudencial contemporânea tem avançado no sentido de garantir maior efetividade aos direitos fundamentais no ambiente laboral, principalmente no que diz respeito à proteção da dignidade da pessoa humana e ao combate à violência de gênero. Essa evolução reforça o entendimento de que o assédio sexual não é apenas uma infração penal, mas também uma grave violação de natureza contratual e civil.

Como ressalta Delgado (2021), o Direito do Trabalho deve ser compreendido como um ramo jurídico voltado à proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia, sendo essencial que as instâncias judiciais adotem posturas proativas na defesa da integridade moral e psíquica dos trabalhadores.

2.2 OS EFEITOS JURÍDICOS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS

É inegável que a manutenção de um ambiente de trabalho saudável constitui dever contratual do empregador, fundamentado na boa-fé objetiva que orienta as relações contratuais. Este dever está essencialmente relacionado aos chamados deveres anexos de conduta, que incluem a lealdade, a probidade, o respeito e a proteção ao patrimônio físico, psíquico e emocional do empregado. Tais deveres visam assegurar que o contrato de trabalho seja executado de maneira ética e equilibrada, preservando a dignidade do trabalhador.

A condenação judicial na esfera trabalhista gera efeitos significativos tanto para empregadores quanto para empregados, refletindo diretamente nas relações contratuais e na dinâmica organizacional. Para os empregadores, a condenação impõe a obrigação de reparar os danos identificados, incluindo o pagamento de verbas rescisórias, salários atrasados, indenizações por danos morais ou materiais e eventuais multas previstas na legislação.

No caso do empregado que pratica assédio, a principal consequência é a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT, especialmente nas alíneas “b”, “h”, “j” e “k”, conforme mencionado no tópico anterior. Ademais, o assediador pode ser responsabilizado civilmente, sendo obrigado a reparar os danos morais e materiais sofridos pela vítima, bem como penalmente, caso sua conduta se enquadre no tipo previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Por outro lado, os empregados vítimas de assédio sexual têm assegurado o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da CLT, especialmente nas alíneas “d” e “e”, além da possibilidade de pleitear indenizações por danos morais e materiais:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

O reconhecimento judicial da prática de assédio não apenas protege a dignidade da vítima, mas também evita a perpetuação de relações contratuais marcadas por desequilíbrio e violência simbólica, uma vez que o assédio praticado pelo empregador configura descumprimento de obrigação contratual e afeta a honra e a boa-fama do empregado, autorizando-o a deixar o emprego e postular judicialmente a rescisão indireta do contrato.

Mesmo quando o assédio é praticado diretamente por um empregado ou superior hierárquico, o empregador pode ser responsabilizado, uma vez que a legislação prevê a responsabilidade objetiva pelos atos de seus prepostos. Nesse sentido, o artigo 932, III, do Código Civil estabelece que o empregador responde pela reparação civil pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções ou em razão delas:

Art. 932 – São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Dessa forma, a responsabilização do empregador reforça a necessidade de

fiscalização e prevenção de condutas lesivas dentro do ambiente de trabalho, contribuindo para a proteção dos direitos do empregado e a manutenção de relações laborais equilibradas.

Por fim, a condenação na Justiça do Trabalho vai além do simples cumprimento de obrigações financeiras, funcionando como um instrumento de equilíbrio nas relações laborais. Seus efeitos abrangem dimensões econômicas, administrativas, reputacionais e psicológicas, contribuindo para a regulação das interações entre empregador e empregado e promovendo a legalidade, a equidade e a justiça no ambiente de trabalho.

3 O ASSÉDIO SEXUAL: PROVAS E OS IMPACTOS PSICOLÓGICOS NAS MULHERES

A presente seção visa analisar os elementos que envolvem o assédio sexual no ambiente de trabalho, com enfoque especial nas mulheres. Será abordado os desafios relacionados à obtenção de provas, considerando a natureza frequentemente silenciosa e reiterada desse tipo de violência, bem como os efeitos psicológicos que ela provoca. O assédio sexual, além de violar princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a igualdade de gênero, produz impactos profundos na saúde mental e emocional da vítima, comprometendo sua autoestima, suas relações interpessoais e seu bem-estar geral.

3.1 DAS PROVAS

A obtenção de provas em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho representa um dos maiores desafios para a efetivação dos direitos das vítimas e a responsabilização dos agressores. Essa dificuldade decorre, em grande parte, da própria natureza do assédio, que frequentemente se manifesta por atos sutis, reiterados e discretos, geralmente praticados em ambientes reservados ou de forma isolada, o que dificulta a produção de elementos probatórios diretos capazes de comprovar a ocorrência dos fatos.

Diferentemente de outras práticas ilícitas que produzem vestígios objetivos e facilmente verificáveis, o assédio sexual manifesta-se por gestos, comentários, olhares e pressões psicológicas, cuja materialização probatória se revela complexa,

uma vez que tais condutas não são facilmente comprovadas por meios materiais ou testemunhais tradicionais.

Conforme Dallegrave Neto (1998), a prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, “age às portas fechadas”. Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. Segundo o supracitado autor, não há que se cogitar da alegação de ilicitude dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º, LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.

Nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região já decidiu:

GRAVAÇÃO DE CONVERSA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. BUSCA DA VERDADE. A gravação de conversa, quando feita por um dos interlocutores (ainda que o outro não tenha conhecimento da gravação), é considerada prova lícita e moralmente legítima como busca da verdade, não incidindo a hipótese do inciso LVI do art. 5º da Constituição Federal.

(TRT-9 - ROT: 00008251520195090094, Relator.: SUELI GIL EL RAFIHI, Data de Julgamento: 02/12/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/12/2020).

Nesse contexto, além das gravações, a palavra da vítima e as provas indiciárias desempenham papel central na formação do convencimento judicial. O assédio sexual, por sua própria natureza reprovável, raramente deixa registros diretos, tornando fundamentais os depoimentos, relatos de testemunhas e demais elementos indiretos capazes de evidenciar a conduta inadequada do agressor.

A jurisprudência do TRT da 3ª Região reforça esse entendimento:

ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. PROVAS INDICIÁRIAS. PALAVRA DA VÍTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual no ambiente de trabalho ordinariamente é de difícil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre às escondidas, sem testemunhas, tendo em vista a reprovabilidade social das condutas que o caracterizam. Nesse contexto, emerge o distinto valor probante da prova indiciária e da palavra da vítima, conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ EM 2021: “Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração

do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta". No caso sob exame, o depoimento testemunhal, que permite delinear o comportamento inadequado do assediador em relação às mulheres no ambiente de trabalho, além da contundência, consistência e verossimilhança do depoimento da reclamante, permitem concluir que a empregada foi vítima de assédio sexual. Negado provimento ao recurso da reclamada e provido o recurso da reclamante para majorar a indenização por danos morais.

(TRT-3 - ROT: 00103089420245030180, Relator.: Juliana Vignoli Cordeiro, Data de Julgamento: 30/08/2024, Decima Primeira Turma).

Dessa forma, mesmo na ausência de provas materiais diretas, o conjunto probatório formado pelo depoimento da vítima, relatos de testemunhas, gravações e outros elementos indiciários pode ser suficiente para a responsabilização do agressor. A análise judicial deve, portanto, ser sensível à perspectiva de gênero, reconhecendo a relevância do relato da vítima e considerando a dificuldade de produção de provas diretas como uma característica inerente à própria dinâmica do assédio sexual.

3.2 REAÇÕES PSICOLÓGICAS E MECANISMOS DE DEFESA

É inegável que a vítima é a mais prejudicada, pois o assédio sexual configura um trauma profundo, capaz de gerar sequelas físicas e psicológicas duradouras. Tais marcas, comparáveis a cicatrizes, podem não causar dor constante ao longo do tempo, mas permanecem na memória e na trajetória de vida de quem sofreu a violência, deixando um registro permanente de sofrimento.

As reações psicológicas das mulheres vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho variam de acordo com fatores como a intensidade da violência, a posição hierárquica do agressor e o grau de vulnerabilidade da vítima. Estudos especializados indicam que, diante da violência simbólica e estrutural, muitas mulheres desenvolvem mecanismos de defesa voltados à preservação de sua integridade psíquica.

Nesse contexto, o ataque à liberdade sexual não se manifesta apenas por meio da violência física, mas, sobretudo, por meio da violência psíquica, que se apresenta de forma contínua e sutil. A repetição dessas agressões psicológicas contribui para a criação de um ambiente laboral hostil, prejudicando emocional e profissionalmente a vítima e comprometendo a saúde mental.

De acordo com Guedes (2003), o assédio sexual, além de comprometer a

saúde mental da vítima, estabelece um processo contínuo de “terror psicológico”, que provoca reações como irritabilidade, insegurança e queda de desempenho. Essas manifestações, muitas vezes, não são reconhecidas como consequências diretas da violência, sendo equivocadamente interpretadas pela organização como sinais de incompetência profissional, o que contribui para reforçar e perpetuar o ciclo de vitimização.

Além disso, Oliveira (2006) ressalta que os efeitos psicológicos decorrentes do assédio são presumidos (*in re ipsa*), ou seja, decorrem de forma natural do ato ofensivo, independentemente da comprovação concreta da dor. Esse entendimento reforça a importância de reconhecer a reação psicológica da vítima como uma expressão legítima de sofrimento, merecedora de tutela jurídica e de reparação adequada.

Essas sequelas, quando prolongadas, podem tornar-se irreversíveis, gerando profundo desinteresse pelo trabalho e comprometendo significativamente a qualidade de vida da vítima. As humilhações sofridas impactam não apenas o âmbito profissional, mas também o familiar, emocional e social, afetando a saúde de forma integral (Leiria, 2012).

Diante desse cenário, os mecanismos de defesa adotados pelas mulheres vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho revelam não apenas estratégias individuais de enfrentamento, mas também as limitações impostas por um contexto social ainda permeado pela desigualdade de gênero. Compreender essas reações é essencial para dimensionar o impacto psicológico do assédio e para fundamentar a responsabilização tanto do agressor quanto do empregador, que têm o dever legal de assegurar um ambiente laboral saudável, seguro e digno.

3.3 IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL

O assédio sexual é uma forma de violência que transcende o ato em si, gerando consequências psicológicas profundas e duradouras nas vítimas. Indivíduos expostos a essa experiência frequentemente desenvolvem sintomas como perda de autoestima, ansiedade, depressão, insônia, distúrbios alimentares e enxaquecas. Esses sintomas podem evoluir para quadros mais graves, como transtorno de

estresse pós-traumático (TEPT), síndrome do pânico e, em casos extremos, suicídio.

Conforme Torres (2007), as vítimas de assédio sexual podem recorrer a comportamentos autodestrutivos, como o consumo excessivo de álcool e drogas e, em casos extremos, ao suicídio. Além disso, as mulheres submetidas ao assédio frequentemente experienciam sentimentos de humilhação, degradação, vergonha, constrangimento, indignidade e raiva intensa.

Sentimentos de vergonha, medo e impotência são comuns entre as vítimas, frequentemente resultando em isolamento social e profissional. A vergonha, em particular, é um fator significativo que impede a busca por ajuda e a denúncia do agressor, perpetuando o ciclo de sofrimento e silenciamento.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), as mulheres estão mais suscetíveis a desenvolver transtornos mentais no ambiente de trabalho, ocasionados pela desigualdade de gênero, assédio, sobrecarga de trabalho e falta de apoio. Ademais, a depressão continua a ocupar a primeira posição entre os transtornos mentais mais diagnosticados.

Outrossim, a legislação brasileira reconhece que doenças relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas decorrentes de assédio sexual, podem ensejar o direito ao auxílio-doença acidentário. Conforme destacado por Veloso (2017), em pesquisa publicada no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foram registrados, em 2016, 3.393 benefícios concedidos pela Previdência Social que foram enquadrados como auxílio-doença acidentário. Dentre as causas de adoecimento relacionadas ao trabalho, a depressão e a ansiedade ocupam a segunda posição, perdendo apenas para os casos de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho).

Embora haja esse reconhecimento legal, a concessão do benefício em casos de assédio sexual ainda enfrenta desafios significativos. A comprovação do nexo causal entre o assédio e a doença mental frequentemente se mostra complexa, exigindo análise criteriosa por parte dos profissionais de saúde e da Previdência Social.

Ainda que muitas mulheres demonstrem elevada disposição, resiliência e

produtividade no ambiente de trabalho, essa imagem frequentemente oculta uma realidade silenciosa e preocupante: um profundo cansaço físico e emocional. Portanto, por trás da aparência de eficiência constante encontram-se mulheres que enfrentam uma sobrecarga diária de responsabilidades, tanto profissionais quanto pessoais, conduzindo progressivamente a estados de esgotamento e vulnerabilidade psicológica.

CONCLUSÃO

A pesquisa analisou os impactos psicológicos e jurídicos do assédio sexual no ambiente de trabalho, com enfoque nas mulheres, investigando como essa forma de violência afeta a integridade psíquica das vítimas e de que maneira o ordenamento jurídico brasileiro tem se posicionado diante desses casos. Observou-se que o assédio sexual é um fenômeno complexo, que transcende a esfera penal, alcançando dimensões sociais, trabalhistas e psicológicas, e que ainda enfrenta desafios significativos quanto à sua prevenção, punição e reparação.

Inicialmente, verificou-se que o assédio sexual é uma prática antiga, historicamente associada às desigualdades de gênero e ao poder patriarcal nas relações sociais e profissionais. A primeira seção evidenciou que, apesar de sua presença recorrente na história das relações de trabalho, o reconhecimento jurídico do assédio sexual como crime no Brasil ocorreu apenas em 2001, com a promulgação da Lei nº 10.224, que inseriu o artigo 216-A no Código Penal.

Esse marco representou um avanço importante na tutela da dignidade sexual, ao reconhecer a gravidade dessa conduta e estabelecer sanções específicas. Contudo, também se observou que a norma possui limitações, especialmente por restringir a configuração do crime à existência de hierarquia ou ascendência funcional, deixando de abranger situações de assédio entre colegas de mesmo nível.

Diante da interpretação da jurisprudência contemporânea analisada sobre o tema, constatou-se que os tribunais trabalhistas têm desempenhado papel essencial na efetivação dos direitos das vítimas. As decisões vêm reconhecendo o assédio sexual como violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade de gênero, possibilitando tanto a responsabilização do agressor quanto do empregador, quando este se omite diante da violência.

Restou evidenciado no trabalho que o assédio sexual causa graves impactos psicológicos nas mulheres, afetando sua saúde mental, autoestima e vida social, podendo gerar transtornos como ansiedade, depressão e até estresse pós-traumático. O medo, a vergonha e a culpa dificultam as denúncias, perpetuando o sofrimento. Além disso, a produção de provas mostra-se complexa, já que esses atos ocorrem em contextos íntimos e sem testemunhas, tornando o depoimento da vítima e as evidências indiretas fundamentais para o reconhecimento da violência. Tais constatações reforçam que o assédio sexual não se limita a uma infração trabalhista ou penal, mas constitui uma violação integral à dignidade humana e à saúde da mulher.

Embora o Brasil possua um arcabouço jurídico relevante, como o artigo 216-A do Código Penal e as disposições da CLT, a efetividade dessas normas ainda se mostra limitada. Persistem lacunas na aplicação da lei, especialmente quanto à prevenção das condutas abusivas, à dificuldade de produção de provas e à falta de políticas públicas e corporativas mais eficazes. Desse modo, conclui-se que a legislação vigente é necessária, mas ainda insuficiente para garantir a proteção integral das mulheres vítimas de assédio sexual.

O enfrentamento do assédio sexual exige uma abordagem multidimensional, que combine ações jurídicas, psicológicas, educacionais e institucionais. É indispensável fortalecer a cultura da denúncia e ampliar as medidas preventivas dentro das empresas, promovendo a conscientização sobre igualdade de gênero e respeito mútuo.

Por fim, este trabalho reforça que o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho não deve se restringir à punição dos agressores, mas deve buscar, sobretudo, a transformação cultural das relações laborais e sociais. A construção de ambientes profissionais verdadeiramente seguros, inclusivos e respeitosos passa pela consolidação de uma cultura baseada na ética, na equidade e no reconhecimento da dignidade de todas as pessoas.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO, *Dicionário Online Priberam Português*. Lisboa: Priberam Informática, 2017. Disponível em: [assédio - Dicionário Online Priberam de Português](https://www.priberam.pt/dlpo/assedio). Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 ago. 2025.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 3.ª Região. Acórdão n. 2.167.291-7**. Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2167292517>. Acesso em: 27 ago. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 2714919237**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2714919237>. Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 1767176609**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1767176609>. Acesso em: 27 set. 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho. **Revista Gênesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 70, out. 1998. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima5-Seleta-Externa/Jose-Affonso-Dallegrave-Neto.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2025.

D'ASSUNÇÃO, Heloísa Izabel Alves. **Narrativas de assédio sexual no contexto profissional: uma investigação qualitativa das percepções e experiências das vítimas**. 2024. Dissertação (Mestrado em Criminologia) – Faculdade de Direito, Universidade do Porto, Porto, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo:

LTr, 2021.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. 18. ed. Niterói: Impetus, 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

NOGUEIRA, Lia Zanotta. **Assédio sexual: violência de gênero no trabalho**. Brasília: UNB, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 13 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **World mental health report: transforming mental health for all**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 29 set. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2011.

SANTOS, Ângela Maria *et al.* **Vida de Delegada III: Assédio**. 3 ed. São Paulo: Editora Max Limonad, 2020.

TRISTÃO, Ana Clara. **Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª regiões**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/202116>. Acesso em: 27 ago. 2025.

VELOSO, Luciana. **Depressão e ansiedade são as principais causas do adoecimento e afastamento do trabalho**. Disponível em: <https://www.funtrab.ms.gov.br/depressao-e-ansiedade-sao-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 29 set. 2025.

VIEIRA, Larissa dos Santos; SILVA, Marlete Maria da Cruz Correa da. **Assédio sexual na relação de trabalho**. *Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação*, Ji-Paraná, v. 4, n. 1, p. 44–55, 2023. ISSN 2764-1295. Disponível em: <https://jiparana.emnuvens.com.br/riacti/article/view/683>. Acesso em: 21 maio 2025.