O assédio é uma violação substancial da dignidade da pessoa humana, na qual o agente agressor invade a esfera de intimidade, privacidade e tranquilidade psíquica da vítima, independentemente de contato ou lesão à integridade física para sua consumação.

Embora ocorra com maior frequência e intensidade no ambiente de trabalho, em razão da habitualidade e da convivência continuada, o protocolo destaca que o assédio manifesta-se em múltiplos contextos sociais e institucionais.

O ordenamento jurídico e a dogmática estruturam essa matéria sob duas vertentes principais: o assédio moral e o assédio sexual.

Diferenciação

O assédio moral caracteriza-se por um processo reiterado de violência psicológica, intimidação e humilhação, voltado a degradar as condições de convivência ou trabalho e a forçar o isolamento do indivíduo. Constituem elementos centrais da sua configuração tradicional a habitualidade e a reiteração das condutas hostis ao longo do tempo.

O assédio moral não precisa de subordinação hierárquica formal, podendo manifestar-se de modo descendente, superior contra subordinado, horizontal, entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo ascendente, subordinados contra um gestor. Ainda que a hierarquia formal seja dispensável, exige-se invariavelmente uma assimetria material ou uma relação de poder.

Por outro lado, sob a ótica penal, o assédio sexual exige a condição de superioridade hierárquica ou ascendência decorrente de função, emprego ou cargo, mas não exige habitualidade, consumando-se com a prática de um único ato constrangedor voltado à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual.

Essa conduta configura crime tipificado no Código Penal, processado como infração de menor potencial ofensivo em sua figura básica, sem prejuízo de absorção por tipos penais mais gravosos, como importunação sexual, da violação sexual mediante fraude ou do estupro, dependendo da forma executada.

A violência de gênero por meio do assédio projeta-se sobre todos os ramos de Justiça e à própria estrutura do Poder Judiciário. A Resolução CNJ nº 492/2023 impõe ao magistrado o dever funcional de atuar com perspectiva de gênero tanto no plano jurisdicional externo, ao julgar demandas cíveis, trabalhistas e criminais, quanto na gestão interna de sua unidade jurisdicional, implementando mecanismos preventivos para coibir práticas de assédio moral e sexual em face de estagiárias, servidoras, advogadas e terceirizadas, garantindo a paridade e a higidez do ambiente forense.

Direito Penal e Outras Esferas

Na esfera penal (art. 216-A do Código Penal), a tipicidade do assédio exige expressamente a superioridade hierárquica ou ascendência funcional do agente. Por outro lado, no Direito do Trabalho, no Direito Administrativo Disciplinar e na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual subdivide-se em duas espécies:

- o **assédio sexual por chantagem** (*quid pro quo*), que opera via relação hierárquica mediante promessa de vantagem ou ameaça de prejuízo,
- o **assédio sexual por intimidação ou ambiental** (*hostile work environment*), que decorre de provocações, toques indevidos e piadas sexistas reiteradas que poluem o meio ambiente de trabalho, modalidade esta que **não exige relação de hierarquia** e pode ocorrer entre pares horizontais.

Quanto à classificação penal, a menção de que o assédio sexual constitui sempre "infração de menor potencial ofensivo" é complexa. A figura típica do artigo 216-A, *caput*, do Código Penal comina pena privativa de liberdade de detenção, de 1 a 2 anos, submetendo-se originariamente ao rito sumaríssimo da Lei nº 9.099/1995.

Contudo, incide no § 2º a causa especial de aumento de pena de até um terço se a vítima for menor de 18 anos. Nessa hipótese de majorante, a pena máxima em abstrato ultrapassa o limite de 2 anos, afastando a competência do Juizado Especial Criminal e a incidência dos benefícios despenalizadores da transação penal e da composição civil de danos.

Dispositivos Normativos

No âmbito do Poder Judiciário, a matéria é disciplinada pela **Resolução CNJ nº 351/2020**, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Judiciário brasileiro, criando comissões de prevenção em todos os tribunais e assegurando canais sigilosos de denúncia e acolhimento multidisciplinar. Essa norma complementa diretamente o Protocolo da **Resolução CNJ nº 492/2023**, que torna obrigatória a aplicação da perspectiva de gênero nesses casos.

No ordenamento penal, destacam-se a tipificação do **assédio sexual no artigo 216-A do Código Penal**, a figura da **importunação sexual no artigo 215-A do Código Penal,** prática de ato libidinoso contra alguém e sem a sua anuência, com o fito de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, com pena de reclusão de 1 a 5 anos, e o crime de **violência psicológica contra a mulher positivado no artigo 147-B do Código Penal.**

No plano de prevenção institucional e trabalhista, vigoram a **Lei nº 14.540/2023**, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, e a **Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)**, que impôs às empresas privadas com CIPA a obrigação de fixar regras de conduta contra o assédio sexual nas suas normas internas, transformando o órgão em CIPA+A, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

No cenário internacional, o parâmetro fundamental reside na **Convenção nº 190 da OIT (2019)** que define a violência e o assédio no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos inaceitáveis suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, com ênfase na

violência baseada no gênero e na proteção de todo trabalhador, independentemente do seu regime contratual.

Doutrina e Conceitos-Chave

As investigações inaugurais de Marie-France Hirigoyen conceituam o assédio moral como conduta abusiva reiterada que atenta contra a dignidade psíquica da pessoa. A doutrina classifica o assédio moral em quatro dimensões estruturais:

- **vertical descendente** (a chefia assedia o subordinado);
- **vertical ascendente** (o coletivo de subordinados ou indivíduos desestabiliza a autoridade do superior);
- **horizontal** (a agressão ocorre entre indivíduos do mesmo nível funcional); e
- **institucional ou organizacional** (quando a própria pessoa jurídica utiliza metas abusivas e humilhação estrutural como política deliberada de gestão de desempenho).

Destaca-se que, enquanto o assédio moral interpessoal exige habitualidade, a doutrina e a jurisprudência contemporâneas admitem a responsabilidade civil por ato único de extrema gravidade ofensiva à dignidade da pessoa.

A conceituação doutrinária do assédio sexual estrutura a distinção entre assédio por chantagem (*quid pro quo* ou troca compensatória) e assédio ambiental (*hostile environment*).

O primeiro baseia-se na exigência explícita ou tácita de favorecimento de cunho sexual em troca da manutenção do emprego ou progressão na carreira, dependendo umbilicalmente da hierarquia funcional. O segundo trata-se de um padrão hostil, intimidador e humilhante de investidas corporais indesejadas, gracejos humilhantes e exibição de materiais pornográficos no ambiente coletivo. Esta espécie independe de qualquer ascendência hierárquica formal, incidindo a responsabilidade civil do empregador por culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

Por fim, o protocolo salienta a categoria da **assimetria fática e do abuso de poder informal**. A ausência de subordinação funcional rígida não afasta a presença do assédio moral ou sexual quando demonstrada uma assimetria por fatores socioculturais como superioridade numérica, privilégios de gênero ou isolamento orquestrado de minorias.

O Protocolo do CNJ exige do julgador o desmascaramento dessas dinâmicas ocultas, impedindo que o agressor se escude na inexistência de hierarquia formal para afastar a reparação de danos ou sanções disciplinares.

Jurisprudência e Precedentes dos Tribunais Superiores

No âmbito do **Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, a jurisprudência da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) pacificou o entendimento de que a comprovação do assédio sexual no ambiente corporativo enseja dano moral presumido (*in re ipsa*), dispensando a vítima de demonstrar a efetiva lesão psicológica, bastando a prova da conduta abusiva (E-RR-1000632-15.2017.5.02.0464).

Ainda, a Corte Trabalhista consolidou a tese de que a tolerância patronal reiterada a piadas de teor sexista e insinuações de cunho sexual entre colegas de mesmo nível funcional configura

assédio sexual ambiental, atraindo a responsabilidade civil objetiva da empresa com fundamento nos artigos 186 e 932, inciso III, do Código Civil.

No **Superior Tribunal de Justiça (STJ)**, em matéria processual penal, o tribunal firmou o entendimento de que a conduta de apalpar, passar as mãos ou forçar beijo sem o consentimento da vítima não é assédio sexual (art. 216-A do CP) quando praticado fora da relação de subordinação hierárquica trabalhista, sendo crime de **importunação sexual do artigo 215-A do Código Penal** (RHC 126.960/SP).

No **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**, na via administrativa disciplinar correlata à jurisdição, o Plenário tem aplicado a Resolução CNJ nº 351/2020 de forma rigorosa em Processos Administrativos Disciplinares (PADs) instaurados contra magistrados acusados de assédio sexual contra servidoras e assessoras.

O órgão determinou que a utilização do gabinete e da autoridade judiciária para investidas libidinosas não consentidas constitui infração disciplinar gravíssima à Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN), resultando em penas disciplinares que alcançam a aposentadoria compulsória com proventos proporcionais, demonstrando a eficácia interna e coercitiva do protocolo dentro da própria magistratura.