



Artigo

Assédio sexual no trabalho: uma análise comparativa das perspectivas legislativas no Brasil e Moçambique

Sexual harassment at work: a comparative analysis of legislative perspectives in Brazil and Mozambique

Acoso sexual en el trabajo: un análisis comparativo de las perspectivas legislativas en Brasil y Mozambique

Bianca Maria Marques Ribeiro Vasconcelos¹

Centro Universitário Santa Terezinha, São Luís, MA.

 <https://orcid.org/0009-0005-6219-3754>

✉ biancammribeiro@gmail.com

Wendelson Pereira Pessoa²

Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Brasília, DF.

 <https://orcid.org/0000-0001-5499-1952>

✉ wendelson.pessoa@trf1.jus.br

Edith Maria Barbosa Ramos³

Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA.

 <https://orcid.org/0000-0001-6064-1879>

✉ edith.ramos@ufma.br

Maria Célia Delduque⁴

Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA.

 <https://orcid.org/0000-0002-5351-3534>

✉ mcdelduque@gmail.com

Resumo

Objetivo: analisar, comparativamente, os avanços jurídico-legais do Brasil e de Moçambique no enfrentamento ao assédio sexual no ambiente laboral, destacando os impactos dessa prática sobre a saúde das vítimas, a efetiva garantia do direito à dignidade e à saúde no âmbito das relações de trabalho.

Metodologia: estudo qualitativo, descritivo e comparativo, realizado por meio de análise documental das legislações brasileiras e moçambicanas, além de relatórios institucionais, convenções internacionais e literatura acadêmica. Foram examinados o Código Penal brasileiro, a legislação trabalhista nacional, a Lei nº 24/2019 de Moçambique, sua legislação trabalhista e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, complementados por estudos empíricos que evidenciam a prevalência e as consequências do assédio em diferentes contextos. **Resultados:** verificou-se que,

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Universidade Anhanguera, Campo Grande, MS, Brasil. Professora, Centro Universitário Santa Terezinha, São Luís, MA, Brasil.

² Doutor em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Juiz Federal, Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Brasília, DF, Brasil.

³ Doutora em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil. Professora associada, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

⁴ Doutora em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Professora visitante, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.



embora ambos os países contemplem a figura do assédio sexual em seus códigos penais, persistem limitações. No Brasil, a exigência de vínculo hierárquico restringe a proteção, enquanto em Moçambique a tipificação é recente e pouco específica, sem mecanismos institucionais robustos. Observou-se, ainda, a subnotificação como problema recorrente, sobretudo em Moçambique, além da insuficiência de políticas públicas de prevenção e acolhimento aos trabalhadores vítimas do assédio. **Conclusão:** apesar dos avanços normativos, Brasil e Moçambique enfrentam obstáculos significativos para assegurar proteção integral às vítimas de assédio sexual no trabalho. A comparação evidencia a necessidade de fortalecimento das legislações e da implementação de políticas públicas eficazes de prevenção, fiscalização e apoio psicossocial, a fim de garantir a dignidade e o direito à saúde das trabalhadoras.

Palavras-chave: Assédio Sexual; Direito à Saúde; Condições de Trabalho.

Abstract

Objective: to comparatively analyze the legal advances of Brazil and Mozambique in addressing sexual harassment in the workplace, highlighting the impacts of this practice on victims' health and verifying the effective guarantee of the right to dignity and health in labor relations. **Methods:** qualitative, descriptive, and comparative study, carried out through a documentary analysis of Brazilian and Mozambican legislation, as well as institutional reports, international conventions, and academic literature. The analysis included the Brazilian Penal Code, national labor legislation, Mozambique's Law No. 24/2019, its labor legislation, and International Labour Organization Convention No. 190, complemented by empirical studies that demonstrate the prevalence and consequences of harassment in different contexts. **Results:** it was found that, although both countries recognize sexual harassment in their penal codes, significant limitations remain. In Brazil, the requirement of a hierarchical relationship restricts protection, while in Mozambique the typification is recent and not very specific, lacking robust institutional mechanisms. Underreporting was also observed as a recurring problem, especially in Mozambique, along with the insufficiency of public policies for prevention and victim support. **Conclusion:** despite normative advances, Brazil and Mozambique still face significant obstacles in ensuring comprehensive protection for victims of workplace sexual harassment. The comparison highlights the need to strengthen legislation and implement effective public policies for prevention, oversight, and psychosocial support, in order to guarantee women workers' dignity and the fundamental right to health.

Keywords: Sexual Harassment; Right to Health; Working Conditions.

Resumen

Objetivo: analizar comparativamente los avances jurídico-legales de Brasil y Mozambique en el enfrentamiento del acoso sexual en el ámbito laboral, destacando los impactos de esta práctica en la salud de las víctimas y verificando la garantía efectiva del derecho a la dignidad y a la salud en las relaciones de trabajo. **Métodos:** estudio cualitativo, descriptivo y comparativo, realizado a través del análisis documental de las legislaciones brasileña y mozambiqueña, además de informes institucionales, convenios internacionales y literatura académica. El análisis incluyó el Código Penal Brasileño, la legislación laboral nacional, la Ley n.º 24/2019 de Mozambique, su legislación laboral y el Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo, complementados con estudios empíricos que evidencian la prevalencia y las consecuencias del acoso en diferentes contextos. **Resultados:** se constató que, aunque ambos países contemplan la figura del acoso sexual en sus códigos penales, persisten limitaciones. En Brasil, la exigencia de una relación jerárquica restringe la protección, mientras que en Mozambique la tipificación es reciente y poco específica, careciendo de mecanismos institucionales sólidos. También se observó la subnotificación como un problema recurrente, especialmente en Mozambique, así como la insuficiencia de políticas públicas de prevención y apoyo a las víctimas. **Conclusión:** a pesar de los avances normativos, Brasil y Mozambique aún enfrentan obstáculos significativos para garantizar la protección integral de las

víctimas de acoso sexual en el trabajo. La comparación evidencia la necesidad de fortalecer las legislaciones e implementar políticas públicas eficaces de prevención, fiscalización y apoyo psicosocial, con el fin de asegurar la dignidad y el derecho a la salud de las trabajadoras.

Palabras clave: Acoso sexual; Derecho a la Salud; Condiciones de Trabajo.

Introdução

O assédio é conceituado, legalmente, como o ato de “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”⁽¹⁾. A definição legal, contudo, é considerada limitada porque não abrange todas as formas de assédio sexual que ocorrem no ambiente de trabalho. Para Higa⁽²⁾, o dispositivo que conceitua o assédio sexual amplia desnecessariamente o escopo penal, introduzindo mais um crime de baixo potencial ofensivo, punido com medidas alternativas, o que minimiza a resposta penal e reforça a sensação de impunidade do agressor.

No ano de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁽³⁾, por meio da Convenção nº 190, determinou que o assédio sexual configura uma violação dos direitos humanos, reforçando a necessidade de os Estados adotarem políticas e medidas preventivas para eliminá-lo do ambiente laboral. Portanto, o combate ao assédio sexual no trabalho insere-se em uma agenda maior de proteção à dignidade humana e à igualdade, pilares centrais do sistema internacional de direitos humanos.

Há estudos que evidenciam como o assédio sexual impacta na saúde mental das vítimas e, por conseguinte, no seu direito fundamental à saúde^(4,5), de modo a constatar que a vítima, muitas vezes, deixa de denunciar o agressor por receio de reforçar o estigma que recai sobre elas e pela vergonha e culpa associadas⁽⁶⁾. Os impactos psicológicos são vastos e potencialmente perturbadores, haja vista que as vítimas enfrentam uma série de problemas de saúde mental, desde ansiedade e depressão até transtorno obsessivo e sintomas psicossomáticos⁽⁷⁾.

Esse conjunto de sintomas não só compromete a qualidade de vida das trabalhadoras, como constitui uma violação do seu direito à saúde. Ademais, pesquisas com enfermeiras descrevem falas obscenas, pedidos ilegítimos com comportamento indecente, toques corporais, exibição de imagens obscenas através de celulares e olhares maliciosos^(8,9).

Nessa esteira, um estudo sobre a prevalência de violência no local de trabalho, realizada em hospitais públicos da África, encontrou registro de assédio sexual sofrido por profissionais de saúde, principalmente enfermeiras⁽¹⁰⁾. Em sua investigação, Bofo⁽¹⁰⁾ constatou que, no período pesquisado correspondente de setembro de 2013 a abril de 2014, 592 enfermeiras de Gana registraram abuso sexual em seu local de trabalho. Nessa conjuntura, dados da Polícia Nacional de Cabo Verde apontam que, em 2022, houve um aumento de denúncias de casos de assédio sexual no ambiente laboral em 15%, ou seja, cerca de 330 casos a mais denunciados em relação ao período anterior⁽¹¹⁾.

Nesse contexto, a pesquisa parte da seguinte pergunta-problema: em que medida os ordenamentos jurídicos do Brasil e de Moçambique asseguram proteção efetiva às vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à garantia da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental à saúde? Partindo-se da hipótese de que, embora haja tipificação penal e avanços normativos em ambos os países, persistem limitações estruturais e fragilidades institucionais que comprometem a efetividade da proteção integral às vítimas.

Portanto, objetivou-se, nesse estudo, analisar comparativamente os avanços jurídico-legais do Brasil e de Moçambique no enfrentamento ao assédio sexual no ambiente laboral, destacando os

impactos dessa prática sobre a saúde das vítimas, a efetiva garantia do direito à dignidade e à saúde no âmbito das relações de trabalho.

A escolha dos países justifica-se, em primeiro lugar, pelo compartilhamento da mesma matriz jurídico-legal de origem portuguesa, o que possibilita uma análise comparativa consistente com o Brasil. Tanto o ordenamento jurídico brasileiro quanto o moçambicano foram historicamente influenciados pelo direito lusitano, de modo que as similitudes e diferenças entre ambos revelam não apenas caminhos comuns, mas, também, as distintas respostas institucionais frente ao problema do assédio sexual.

Em segundo lugar, Moçambique constitui um exemplo relevante no contexto africano lusófono, por ter incorporado, em seu Código Penal de 2019⁽¹²⁾, a tipificação do assédio sexual, mesmo de forma limitada. Essa incorporação recente fornece um campo fértil para observar como um país em desenvolvimento, com profundas desigualdades sociais e de gênero, tem enfrentado a questão, sobretudo no âmbito das relações laborais formais e informais.

Por fim, Moçambique foi selecionado por representar um cenário em que a subnotificação e a ausência de mecanismos institucionais robustos de proteção às vítimas tornam-se ainda mais evidentes. Nesse sentido, o contraste com a realidade brasileira — na qual, apesar das lacunas, há maior produção normativa e crescente judicialização do tema — contribui para identificar avanços, limites e possibilidades de aprimoramento na proteção do direito à saúde das trabalhadoras em contextos diversos, no entanto, cultural e linguisticamente próximos.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e comparativa, desenvolvida por meio de análise documental. O levantamento foi realizado no período de maio a julho de 2025 em três etapas articuladas: 1) busca de legislações nos portais oficiais do Governo Brasileiro (Planalto) e do Governo de Moçambique (Imprensa Nacional); 2) consulta a normas internacionais no repositório da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e 3) levantamento de literatura científica e doutrinária nas bases de dados Google Acadêmico, SciELO e repositórios institucionais (como o da Universidade Eduardo Mondlane).

Como critérios de busca, foram definidos a identificação de normas penais e trabalhistas que tipificam o assédio sexual, bem como estudos que abordam seus impactos sobre a saúde. As palavras-chave utilizadas em português, inglês e espanhol foram: “assédio sexual”, “direito à saúde”, “ambiente de trabalho” e “violência de gênero”.

O recorte temporal da pesquisa compreendeu o período entre 2012 e 2025. A escolha por um intervalo de 13 anos justifica-se pela escassez de estudos científicos específicos que abordem a intersecção entre o assédio sexual laboral e o direito à saúde em ambos os países, bem como pela reconhecida fragilidade na produção de dados oficiais e a persistência de altos índices de subnotificação. Esse intervalo ampliado permitiu captar tanto a evolução doutrinária iniciada na última década quanto as atualizações legislativas mais recentes, como as leis brasileiras de 2022/2023 e a legislação moçambicana de 2019/2023.

Nesse sentido, os critérios de inclusão contemplaram legislações vigentes, normas ratificadas e artigos científicos publicados no recorte temporal estabelecido que tratassem diretamente da intersecção entre assédio e saúde. Como critérios de exclusão, foram descartados documentos que não

apresentavam aderência direta ao tema, textos em idiomas não selecionados, legislações revogadas sem correlação com a análise histórica e estudos que abordavam o assédio fora do contexto laboral.

A análise privilegiou legislações federais, a exemplo do Código Penal brasileiro⁽¹⁾ e da Lei nº 13/2023⁽¹³⁾ de Moçambique, bem como normas internacionais, com destaque para a Convenção nº 190 da OIT⁽³⁾, ratificada em Moçambique no ano de 2024 e em processo de ratificação no Brasil desde 2023. Foram igualmente consideradas produções doutrinárias e artigos científicos que examinam o assédio sexual sob as perspectivas jurídica, psicológica e de saúde, além de relatórios e dados oficiais que evidenciam sua prevalência e desafios de enfrentamento em diferentes contextos.

Esse recorte metodológico possibilitou a construção de um estudo comparativo entre Brasil e Moçambique, ressaltando avanços normativos e lacunas ainda presentes na efetivação da proteção às vítimas e na garantia do direito fundamental à saúde em ambientes de trabalho.

Como recurso de suporte tecnológico, utilizou-se a Inteligência Artificial Manus, exclusivamente, para auxiliar na criação e organização dos quadros comparativos (Quadros 1 e 2) apresentados na seção de resultados. Ressalta-se que o uso da ferramenta se limitou à sistematização visual e formatação dos dados, sendo que a seleção dos dispositivos legais, a análise crítica documental e a fundamentação teórica foram realizadas integralmente pelas autoras com base nas fontes primárias e literatura citadas, garantindo o rigor ético e a originalidade do estudo.

Resultados e discussão

A análise comparativa dos documentos selecionados resultou na organização dos achados em três categorias analíticas principais: 1) Reconhecimento Legal e Abordagem Laboral, que examina a tipificação do crime nos códigos penais e leis do trabalho; 2) Mecanismos Institucionais e de Denúncia, que avalia a eficácia dos canais de proteção e os dados de judicialização; e 3) Impactos na Saúde e Dignidade Humana, que articula as lacunas normativas aos danos psicossomáticos sofridos pelas vítimas. Essas categorias servem de base para o diálogo entre a legislação e a literatura científica, destacando as disparidades entre os avanços normativos e a realidade prática em Brasil e Moçambique.

Os resultados da pesquisa foram sistematizados no Quadro 1, que apresenta uma comparação entre os aspectos jurídico-legais do Brasil e de Moçambique relacionados ao assédio sexual no trabalho, permitindo evidenciar tanto os avanços normativos quanto as lacunas ainda existentes em cada país.

Quadro 1. Comparativo jurídico-legal entre Brasil e Moçambique sobre aspectos concernentes ao assédio sexual no ambiente laboral

ASPECTO	Brasil	Moçambique
Reconhecimento legal	Art. 216-A da Lei nº 10.224/2001 – Código Penal ⁽¹⁾	Art. 205 da Lei nº 24/2019 – Código Penal ⁽¹²⁾
Abordagem no âmbito laboral	Leis recentes: 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023, que visam ao enfrentamento no ambiente laboral ^(14,15,16)	Ausência de previsão específica na Lei do Trabalho – Leis nºs 23/2007 e 13/2023 ^(13,17)
Crítérios da legislação penal	Requer relação hierárquica; é alvo de críticas por limitar a proteção ^(2,18)	Também exige relação de subordinação, o que restringe o alcance da norma ⁽¹⁹⁾

ASPECTO	Brasil	Moçambique
Dados públicos sobre denúncias formais	+33 mil ações judiciais entre 2020 e 2024; apenas 8% formalizam denúncias ^(20,21)	Subnotificação extrema; ausência de dados oficiais robustos ⁽²²⁾
Mecanismos institucionais de proteção	Leis com previsão de programas públicos, mas com baixa efetividade prática ^(2,23)	Falta de canais acessíveis e baixa fiscalização ^(19,24)

Fonte: Elaboração própria, 2025.

A análise evidencia a existência de importantes diferenças e convergências entre os arcabouços normativos examinados. Embora ambos os países contemplem o assédio sexual em seus Códigos Penais, persistem lacunas significativas quanto à abrangência da proteção, à efetividade prática das medidas e à disponibilidade de mecanismos institucionais de denúncia e acolhimento das vítimas. Tais aspectos revelam não apenas distintos níveis de maturidade normativa, mas, também, desafios comuns relacionados à subnotificação, à fragilidade das políticas de prevenção e à baixa efetividade das medidas protetivas no ambiente de trabalho.

No Brasil, embora a legislação exija vínculo hierárquico para a configuração do assédio sexual⁽¹⁾, a literatura aponta avanços na visibilidade e judicialização do tema, associando-o a graves impactos à saúde psíquica e à dignidade das trabalhadoras. Higa⁽²⁾ destaca que o assédio sexual no trabalho deve ser compreendido não apenas como um delito isolado, mas como expressão estrutural da desigualdade de gênero, o que explica sua persistência e a resistência institucional em enfrentá-lo de maneira efetiva. Essa perspectiva permite compreender por que, mesmo diante da existência de tipificação legal, há subutilização de instrumentos de responsabilização e permanência de barreiras culturais à denúncia.

Esse contexto se relaciona com o fato de que a inserção das mulheres no ambiente de trabalho não decorreu inicialmente do reconhecimento formal da igualdade de gênero, mas sim da busca por mão de obra mais acessível e barata. Nessa tessitura, aliada à ideia historicamente pré-concebida de superioridade masculina, apenas a partir da década de 1980, impulsionada pelos movimentos feministas, foi assegurada a maior participação das mulheres nos espaços laborais. Em contrapartida, a ampliação do assédio sexual ganhou visibilidade, sendo denunciado e enfrentado com maior frequência, pelo evidente prejuízo à saúde da vítima e desconsideração de seu legítimo direito à dignidade⁽²⁾.

Em Moçambique, apesar da tipificação introduzida pela Lei nº 24/2019⁽¹²⁾, a legislação trabalhista — tanto a Lei nº 23/2007⁽¹⁷⁾ quanto a Lei nº 13/2023⁽¹³⁾ — permanece omissa ao não tratar o assédio sexual como violação autônoma. Essa lacuna normativa repercute diretamente na vida das trabalhadoras, uma vez que dificulta a responsabilização de empregadores e agressores, e fragiliza a proteção institucional das vítimas. Nesse bojo, Samuel⁽¹⁹⁾ evidencia que muitas mulheres, mesmo quando enfrentam situações de assédio em instituições de ensino superior, optam por não formalizar denúncias devido ao medo de retaliação, à falta de confiança nos mecanismos de apuração e ao estigma social associado.

Esse dado sugere que, assim como no Brasil, a barreira não é somente normativa, mas também cultural, agravada pela inexistência de políticas públicas robustas que favoreçam a denúncia e a proteção integral^(2,19). No arco normativo em Moçambique, o assédio sexual no ambiente de trabalho não é reconhecido como uma forma de violência, carecendo de maior especificidade. O Código Penal

moçambicano, revogado em 2019 e substituído pela Lei nº 24/2019⁽¹²⁾, prevê o crime de assédio sexual em seu artigo 205.

No entanto, percebe-se que, apesar de os dois países demonstrarem, na legislação nacional, a preocupação em proteger as vítimas do assédio sexual, o texto brasileiro é mais contundente, utilizando a expressão “constranger”, que significa “obrigar alguém a fazer alguma coisa pelo uso da violência, intimidação ou força”⁽¹⁶⁾, enquanto no texto moçambicano o verbo adotado é “importunar”, o qual quer dizer “incomodar ou provocar aborrecimento, sobretudo com pedidos insistentes; ser importuno; agastar, azucrinar, incomodar, torrar”⁽¹²⁾, tornando menos categórico⁽²⁵⁾.

Essa distinção terminológica entre os códigos penais, 'constranger' no Brasil e 'importunar' em Moçambique, não é meramente semântica, mas possui reflexos diretos na proteção da saúde. Enquanto o termo brasileiro sugere uma violência mais grave, a expressão moçambicana pode minimizar a percepção do dano, dificultando que a vítima reconheça o sofrimento como uma violação passível de reparação. Essa fragilidade terminológica contribui para a permanência de sintomas como estresse pós-traumático e sentimento de impotência^(26,27), uma vez que a vítima não encontra no texto legal o amparo categórico para o seu trauma.

Ainda dentro desse contexto, cabe lembrar que o texto brasileiro foi incorporado no Código Penal, em 2011, ao passo que, em Moçambique, o assédio sexual se inscreveu na Lei nº 24, apenas oito anos depois (2019), o que deixou o ordenamento moçambicano omissivo quanto ao assédio sexual no trabalho, diferente do Brasil que permanece evoluindo sobre a temática com leis complementares recentes (Leis 14.457/2022 e 14.450/2023).

Referida demora na criação de leis reforça a impunidade de empregadores e agressores, especialmente em setores onde a desigualdade de gênero é mais acentuada, como os setores informais e rurais. Além disso, a falta de amparo legal, favorece que as vítimas de assédio sexual em Moçambique enfrentem danos psicológicos prolongados, sem políticas de prevenção ou apoio psicossocial, o que acentua a indiferença e os impactos do assédio sobre a saúde da vítima.

Ao comparar a legislação Brasil-Moçambique também fica evidenciado que a ausência de Legislação em Moçambique por um período maior que no Brasil fomentou barreiras culturais e institucionais, com medo de retaliação e falta de canais de denúncias, agravando a naturalização da violência de gênero, o que se confirma ao verificar uma maior judicialização no Brasil.

A relação de dependência hierárquica está contemplada nos dois textos, conforme demonstra o Quadro 2.

Quadro 2. Texto comparativo do Código Penal moçambicano e brasileiro em relação ao assédio sexual

Texto legal de Moçambique	Texto legal do Brasil
Art. 205 - Quem, abusando da autoridade que lhe conferem as suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão até 2 anos e multa correspondente.	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

Fonte: Código Penal brasileiro e Lei nº 24/2019 de Moçambique^(1,12).

A legislação trabalhista moçambicana, especialmente a Lei do Trabalho – Lei nº 23/2007⁽¹⁹⁾, não aborda de forma tão específica o assédio sexual enquanto uma violação autônoma. Essa lacuna compromete a responsabilização de empregadores e dificulta a proteção das vítimas, principalmente em setores com grande desigualdade de poder entre trabalhadores e chefias. Essa omissão normativa reforça a cultura de silêncio e impunidade, em particular nos contextos rurais e informais, cenário em que o assédio sexual é recorrente⁽²¹⁾.

Logo, a legislação trabalhista moçambicana apresenta lacunas relevantes no enfrentamento do assédio sexual no ambiente laboral. A Lei nº 13, de 25 de agosto de 2023⁽¹³⁾, a qual institui a nova Lei do Trabalho, trouxe inovações importantes quanto à organização das relações de trabalho e à valorização da dignidade da pessoa humana no contexto profissional. Todavia, mesmo com essa atualização normativa, o assédio sexual não é tratado de maneira específica e autônoma no texto legal, o que dificulta a responsabilização efetiva dos agressores e a proteção integral das vítimas.

Tal como o Brasil, Moçambique é signatário de tratados internacionais de direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada em 1997, e a Convenção da OIT nº 190⁽³⁾. Apesar da ratificação, o país não implementou, até então, medidas legislativas e institucionais eficazes para dar plena eficácia a esses compromissos⁽³⁾. Essa insuficiência é explicitada no Perfil de Igualdade de Género de Moçambique, um diagnóstico situacional produzido pela Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) em 2022, segundo o qual a violência baseada no gênero permanece amplamente difundida, ao mesmo tempo que a produção de dados desagregados é frágil e os mecanismos de responsabilização se mostram incipientes⁽²⁸⁾.

No que diz respeito a saúde das vítimas, a literatura aponta que danos psicológicos, estresse pós-traumático, sentimento de impotência, estado de alerta constante, memórias recorrentes dos incidentes, degradação e desejo de deixar a profissão são consequências ao sofrimento decorrente do assédio sexual^(26,27), quer seja no Brasil ou alhures.

Esses elementos indicam que, embora haja compromissos formais no plano internacional, a ausência de políticas internas consistentes e de instrumentos institucionais eficazes compromete a materialização dos direitos já reconhecidos, perpetuando a naturalização da violência de gênero e a dificuldade de proteção efetiva das vítimas em contextos laborais⁽²⁸⁾. Mulheres em cargos subalternos, sobretudo no setor agrícola e no serviço doméstico, estão mais expostas e vulneráveis à exploração sexual, sem mecanismos acessíveis de proteção⁽²¹⁾. Por esse motivo, a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, tem instado Moçambique a adotar um arco normativo mais robusto de enfrentamento ao assédio sexual no ambiente laboral⁽²⁴⁾.

Considerações finais

A análise comparativa entre Brasil e Moçambique evidencia que, embora ambos os países tenham avançado na tipificação do assédio sexual em seus ordenamentos jurídicos, permanecem lacunas relevantes no enfrentamento efetivo dessa prática no ambiente de trabalho. No Brasil, apesar de a legislação penal e trabalhista reconhecerem o assédio sexual, a exigência de vínculo hierárquico e a baixa efetividade das medidas punitivas ainda restringem a proteção das vítimas. Por sua vez, em Moçambique, a tipificação recente do delito e a ausência de mecanismos institucionais específicos

revelam a fragilidade normativa e a dificuldade de materialização dos compromissos internacionais já ratificados.

Verifica-se que tanto no Brasil, quanto em Moçambique o assédio sexual é uma prática recorrente, que decorre, dentre inúmeros outros fatores, da desigualdade de gênero, fundamentada em uma cultura patriarcal e machista, onde mulheres se submetem a violência de gênero para manterem seus empregos.

Assim, a análise conjunta das experiências brasileira e moçambicana permite compreender como distintos arranjos normativos, embora derivados de uma mesma tradição jurídica, repercutem na efetividade da proteção da dignidade da mulher trabalhadora e do seu direito à saúde. Ao propor esse diálogo comparativo, busca-se não apenas evidenciar avanços e limitações de cada ordenamento, mas também contribuir para a formulação de políticas públicas mais inclusivas e eficazes no combate ao assédio sexual no ambiente laboral, fortalecendo a agenda internacional de direitos humanos e igualdade de gênero.

Constata-se que a persistência da subnotificação, a escassez de dados desagregados e a ausência de políticas públicas eficazes perpetuam a naturalização da violência de gênero em ambos os países, ainda que de forma mais acentuada no contexto moçambicano. Esses elementos comprometem a proteção integral das trabalhadoras e tornam urgente a adoção de medidas que vão além da previsão legal, englobando a criação de canais acessíveis de denúncia, programas de prevenção, políticas de conscientização e mecanismos de apoio psicossocial às vítimas.

Portanto, o enfrentamento do assédio sexual no trabalho exige uma abordagem integrada, que combine o fortalecimento da legislação, a efetividade das instituições e a promoção de uma cultura de igualdade de gênero. A experiência comparada entre Brasil e Moçambique demonstra que o combate ao assédio sexual no ambiente laboral não é apenas um desafio jurídico, mas, também, social e cultural, o qual demanda esforços coordenados para a garantia plena do direito à dignidade e à saúde das trabalhadoras.

Referências

1. Brasil. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940 [citado em 5 jun. 2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
2. Higa FC. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Rev Direito GV [Internet]. 2016 [citado em 5 jun. 2025];12(2):484-515. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620> doi:10.1590/2317-6172201620
3. Beqiraj J. Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (Int'l Lab. Org.). Int Legal Mater [Internet]. 2019 [citado em 5 jun. 2025];58(6):1167-1176. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/ilm.2019.49> doi:10.1017/ilm.2019.49
4. Leiria ML. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr; 2012. 28 p.
5. Barbosa Neto AC. A contribuição da psicologia jurídica nas perícias de assédio sexual no trabalho. Contrib Cienc Soc [Internet]. 2024 [citado em 5 jun. 2025];17(7):e8084. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.7-046> doi:10.55905/revconv.17n.7-046
6. Ferreira LD, Rezende EEM, Cabral MLV. Assédio sexual da mulher no ambiente de trabalho. Revista FT [Internet]. 2024 [citado em 15 set. 2025];29(140). Disponível em: <https://doi.org/10.69849/revistaft/cl10202411271222> doi:10.69849/revistaft/cl10202411271222
7. Cardoso AL, Silva GM, Campos TPS, Ciraulo LM, Bezerra CWAG. Avaliação psicológica de agressores sexuais no contexto brasileiro: instrumentos e perspectivas. Rev Bras Direito Processual Penal [Internet]. 2020 [citado em 15 set. 2025];6(1):247-81. Disponível em: <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v6i1.320> doi:10.22197/rbdpp.v6i1.320
8. Sé ACS, Machado WCA, Silva PS, Passos JP, Araújo STC, Tonini T, et al. Violência física, abuso verbal e

assédio sexual sofridos por enfermeiros do atendimento pré-hospitalar. *Enferm Foco* [Internet]. 2020 [citado em 15 set. 2025];11(6):135-142. Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1223329>

9. Najafi F, Fallahi-Khoshknab M, Ahmadi F, Dalvandi A, Rahgozar M. Human dignity and professional reputation under threat: Iranian nurses' experiences of workplace violence. *Nurs Health Sci* [Internet]. 2017 [citado em 15 ago. 2025];19(1):44-50. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27397135/> doi: [10.1111/nhs.12297](https://doi.org/10.1111/nhs.12297)

10. Bofo IM. The effects of workplace respect and violence on nurses' job satisfaction in Ghana: a cross-sectional survey. *Hum Resour Health* [Internet]. 2018 [citado em 15 ago. 2025];16(6):1-10. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0269-9> doi: [10.1186/s12960-018-0269-9](https://doi.org/10.1186/s12960-018-0269-9)

11. Teixeira E. Cabo Verde: pressão para assédio sexual no trabalho ser crime. *VOA Português* [Internet]. 23 maio 2023 [citado em 15 ago. 2025]. Disponível em: <https://www.voaportugues.com/a/cabo-verde-press%C3%A3o-para-ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho-ser-crime/7106211.html>

12. Moçambique. Lei n° 24, de 24 de dezembro de 2019. Lei de Revisão do Código Penal e revoga o artigo 2 do Decreto-Lei n.º 182/74, de 2 de Maio e o Código Penal aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 31 de Dezembro. *Boletim da República: I Série, n.º 248*, Maputo, 24 dez. 2019 [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em: <https://reformar.co.mz/documentos-diversos/lei-24-2019-lei-de-revisao-do-codigo-penal.pdf>

13. Moçambique. Lei n° 13, de 25 de agosto de 2023. Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto. *Boletim da República: I Série, n.º 165, 2.º Suplemento*, Maputo, 25 ago. 2023 [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em: https://ts.gov.mz/wp-content/uploads/2024/05/Lei-No-13-2023-de-25-de-Agosto-NOVA-LEI-DO-TRABALHO-BR_165_I_SEI_RIE_2Ao_230831_091658.pdf

14. Brasil. Lei n° 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. *Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022* [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm

15. Brasil. Lei n° 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. *Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 abr. 2023* [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114540.htm

16. Brasil. Lei n° 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei n° 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. *Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023* [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm

17. Moçambique. Lei n° 23, de 1 de agosto de 2007. A presente lei define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, prestado por conta alheia e mediante remuneração. Maputo, 1 ago. 2007 [citado em 20 ago. 2025]. Disponível em: http://www.drh.uem.mz/imagens/Lei_23_2007_de_1_d_e_Agosto_-_Lei_do_Trabalho_1.pdf

18. Muçouçah RAO. De empregados a colaboradores: a introjeção de valores individualistas como fator desarticulador dos sindicatos. *Rev Estud Jurid Unesp* [Internet]. 2013 [citado em 15 set. 2025];17(26):1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.22171/rej.v17i26.967> doi: [10.22171/rej.v17i26.967](https://doi.org/10.22171/rej.v17i26.967)

19. Samuel EG. Assédio sexual na Universidade Eduardo Mondlane: um estudo sobre o processo de constituição da denúncia e não denúncia por parte das estudantes [Monografia]. Maputo: Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane; 2022 [citado em 15 ago. 2025]. Disponível em: <http://monografias.uem.mz/handle/123456789/2728>

20. Pianegonda N. Número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho cresce 35% entre 2023 e 2024. *Notícias do TST* [Internet]. 8 mar. 2025 [citado em 15 ago. 2025]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/n%C3%BAmero-de-a%C3%A7%C3%B5es-sobre-ass%C3%A9dio-sexual-na-justi%C3%A7a-do-trabalho-cresce-35-entre-2023-e-2024>

21. KPMG. Pesquisa mapa do assédio no Brasil 2024 [Internet]. São Paulo: KPMG Auditores Independentes; 2024 [citado em 20 set. 2025]. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html>

22. Centro de Integridade Pública. Assédio sexual no ensino superior em Moçambique: quando a vítima é filha alheia ninguém se preocupa [Internet]. Maputo: CIP; 2024 [citado em 20 set. 2025]. Disponível em: <https://www.cipmoz.org/wp-content/uploads/2024/04/Assedio-Sexual.pdf>

23. Câmara propõe endurecer regras contra assédio no ambiente de trabalho. *CNN Brasil* [Internet]. [citado em 20 nov. 2025]. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/camara-propoe->

[endurecer-regras-contra-assedio-no-ambiente-de-trabalho/](#)

24. União Africana. Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. Relatora especial sobre os direitos da mulher em África [Internet]. Banjul: CADHP; 2023 [citado em 5 jun. 2025]. Disponível em: <https://achpr.au.int/pt/intersession-activity-reports/relatora-especial-sobre-os-direitos-da-mulher-em-africa-srrwa-75os>

25. Michaelis. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa [Internet]. São Paulo: Melhoramentos; [s.d.] [citado em 15 ago. 2025]. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/>

26. Worm FA, Pinto MAO, Schiavenato D, Ascari RA, Trindade LL, Silva OM. Risco de adoecimento dos profissionais de enfermagem no trabalho em atendimento móvel de urgência. Rev Cuid [Internet]. 2016 [citado em 15 ago. 2025];7(2):1288-1296.

Disponível em:

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.329> doi: 10.15649/cuidarte.v7i2.329

27. Schablon A, Wendeler D, Kozak A, Nienhaus A, Steinke S. Prevalence and consequences of aggression and violence towards nursing and care staff in Germany – a survey. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2018 [citado em 15 ago. 2025];15(6):1274. Disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6025092/> doi:10.3390/ijerph15061274

28. Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. Perfil de igualdade de género de Moçambique [Internet]. Lisboa: CPLP; 2022 [citado em 15 set. 2025]. Disponível em:

https://secretariadoexecutivo.cplp.org/media/gtslbnnf/mo%C3%A7ambique_perfil-de-igualdade-de-genero_2022.pdf

Informações editoriais

Histórico

Recebido: 12/12/2025

Revisado: 17/03/2026

Aprovado: 17/03/2026

Processo de Avaliação

Avaliação por pares duplo-cego.

Avaliação por pares aberta

Dois avaliadores ad hoc avaliaram este manuscrito. Os autores concordaram com a interação, se necessário, e com a publicação do parecer. Ambos os avaliadores concordaram com a interação; apenas um autorizou a publicação do parecer, se indicado pela revista.

Preprint

O manuscrito não é um *preprint*.

Verificação de similaridade

Este artigo foi submetido à verificação de similaridade textual com o software *CopySpider*.

Contribuição dos autores

B.M.M.R. Vasconcelos: concepção/desenho do artigo, análise e interpretação de dados, redação do artigo, revisão crítica de seu conteúdo e aprovação da versão final do artigo.

W.P. Pessoa: concepção/desenho do artigo, análise e interpretação de dados, redação do artigo, revisão crítica de seu conteúdo e aprovação da versão final do artigo.

E.M.B. Ramos: concepção/desenho do artigo, análise e interpretação de dados, redação do artigo, revisão crítica de seu conteúdo e aprovação da versão final do artigo.

M.C. Delduque: concepção/desenho do artigo, análise e interpretação de dados, redação do artigo, revisão crítica de seu conteúdo e aprovação da versão final do artigo.

Conflito de interesses

Os autores declararam não haver nenhum conflito de interesse de ordem pessoal, comercial, acadêmica, política e financeira referente a este artigo.

Financiamento

Não se aplica.

Aprovação ética da pesquisa

Não se aplica.

Disponibilidade dos dados de pesquisa

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão contidos no manuscrito.

Declaração de uso de ferramentas de Inteligência Artificial (IA)

Os autores declaram que nenhuma ferramenta de inteligência artificial foi utilizada na elaboração deste manuscrito ou na pesquisa nele relatada.

Equipe editorial

Editora-chefe: Sandra Mara Campos Alves

Editora assistente: Amanda Nunes Lopes Espiñeira Lemos

Assistentes editoriais: Danilo Silva Santos Rocha, Daphne Sarah Gomes Jacob Mendes, Maria Ester Simões Nogueira

Revisora de texto: Júlia Ribeiro Vitoriano

Publisher

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Programa de Direito Sanitário, Brasília, DF, Brasil.

Direitos Autorais

Os autores mantêm os direitos autorais sobre suas obras e concedem aos Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário (CIADS) o direito de primeira publicação.

Open Access

Este artigo é publicado em Acesso Aberto (*Open Access*), com acesso imediato, gratuito e permanente ao seu conteúdo, sem cobrança de taxas para leitura, download ou compartilhamento.

Licença de Uso

Copyright © 2026 Bianca Maria Marques Ribeiro Vasconcelos, Wendelson Pereira Pessoa, Edith Maria Barbosa Ramos, Maria Célia Delduque. Este artigo é licenciado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), que permite o uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que a autoria original e a fonte de publicação sejam devidamente citadas.



Como citar (Vancouver)

Vasconcelos BMMR, Pessoa WP, Ramos EMB, Delduque MC. Assédio sexual no trabalho: uma análise comparativa das perspectivas legislativas no Brasil e Moçambique. *Cad. Ibero-Am. Direito Sanit.* 2026;15:e2026015. doi:

[10.17566/ciads.e2026015](https://doi.org/10.17566/ciads.e2026015)