

Kayan Silva FREDERICO*

 <https://orcid.org/0009-0002-3441-3703>

Nicole Almeida de SOUZA**

 <https://orcid.org/0009-0006-0963-6496>

Janaina Guimarães MANSÍLIA***

 <https://orcid.org/0009-0008-1801-1775>

Recebido em: 24 de outubro de 2025.

Aprovado em: 10 de junho de 2026.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL: ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

RESUMO

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui violação aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, além de representar um desafio à tutela jurídica devido ao caráter discreto do crime e à sua subnotificação. O presente artigo objetiva analisar o tratamento jurídico do assédio sexual no ordenamento brasileiro, com enfoque nas esferas trabalhista e penal, e seus respectivos institutos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal). Busca-se evidenciar os mecanismos de proteção ao trabalhador e elucidar de que forma o direito tem enfrentado as dificuldades probatórias e a responsabilização dos agentes, com o posterior estudo jurisprudencial. Metodologicamente, adota-se pesquisa qualitativa de natureza bibliográfica e documental, com análise de obras doutrinárias, artigos científicos, legislações nacionais, bem como jurisprudências dos Tribunais do Trabalho. As fontes foram selecionadas a partir de bases como Google Acadêmico, sites oficiais do Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho, abrangendo publicações majoritariamente dos últimos 20 anos. Os resultados indicam evolução interpretativa da jurisprudência, com a valorização de provas indiciárias, relatos das vítimas, além do reconhecimento do assédio sexual independentemente da consumação. Paralelamente, evidenciam-se fragilidades na atuação estatal e da iniciativa privada, na prevenção e repressão do crime, refletindo na subnotificação dos casos e impunidade. Infere-se, portanto que, apesar dos avanços normativos, jurisprudenciais e de conscientização, persistem desafios à efetividade da proteção das vítimas, reforçando a necessidade de aprimoramento das políticas públicas e medidas preventivas no espaço laboral.

Palavras-chave: assédio sexual; direito do trabalho; código penal; consolidação das leis do trabalho.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: ANALYSIS OF LEGISLATION AND WORKER PROTECTION MECHANISMS

ABSTRACT

Sexual harassment in the workplace constitutes a violation of the fundamental rights established by the Federal Constitution and represents a challenge to legal protection due to the discreet nature of the offense and its underreporting. This article aims to analyze the legal treatment of sexual harassment within the Brazilian legal system, focusing on the labor and criminal spheres and their respective legal frameworks, namely the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Decree-Law No. 2,848/1940 (Brazilian Penal Code). The study seeks to highlight worker protection mechanisms and clarify how the law has addressed evidentiary challenges and the accountability of perpetrators, followed by a jurisprudential analysis. Methodologically, a qualitative bibliographic and documentary research approach was adopted, including the analysis of doctrinal works, scientific articles, national legislation, and case law from Labor Courts. The sources were selected from databases and institutions such as Google Scholar, the official websites of the Federal Supreme Court, the Superior Labor Court, and the International Labour Organization, encompassing publications predominantly from the last 20 years. The results indicate an evolution in judicial interpretation, characterized by the increased consideration of circumstantial evidence and victims' testimonies, as well as the recognition of sexual harassment regardless of consummation. At the same time, weaknesses in the actions of both public authorities and private institutions regarding the prevention and repression of this offense are evident, contributing to underreporting and impunity. It can therefore be inferred that, despite advances in legislation, jurisprudence, and public awareness, challenges to the effective protection of victims persist, reinforcing the need to strengthen public policies and preventive measures in the workplace.

Keywords: sexual harassment; labor law; penal code; consolidation of labor laws.

* Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: kayan.frederico@gmail.com

** Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: nicolesouza14062006@gmail.com

*** Mestre, Docente do Centro Universitário de Santa Fé do Sul, SP/BR – Unifunec. E-mail: janainaguimaraesmansilia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos, discussões sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho ganharam centralidade no debate jurídico e social, sobretudo diante do reconhecimento de que o trabalho deve ser exercido em condições que preservem a dignidade humana. Nesse contexto, o assédio sexual no ambiente laboral revela-se como uma das mais graves formas de violação dos direitos fundamentais do trabalhador, por comprometer não apenas a integridade física e psicológica da vítima, mas também a própria estrutura das relações de trabalho.

O assédio sexual representa uma afronta direta a princípios constitucionais basilares, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a liberdade sexual, a honra e a intimidade, previstos nos artigos 1º, inciso III, e 5º da Constituição Federal de 1988. Para além dos impactos individuais, trata-se de fenômeno com repercussões coletivas, pois reforça relações assimétricas de poder e perpetua desigualdades estruturais, sobretudo em contextos hierarquizados. Ressalta-se que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho reconheceu o assédio sexual como forma de violência no ambiente laboral, destacando que tais condutas violam direitos humanos e comprometem a justiça social.

Embora não se trate de um fenômeno recente, observa-se que o assédio sexual permanece recorrente no âmbito das relações de trabalho, evidenciando a insuficiência das medidas de prevenção, repressão e proteção atualmente adotadas, bem como a persistência de barreiras culturais e institucionais que dificultam a denúncia e a responsabilização dos agressores. Diante desse cenário, apresenta-se a seguinte questão: em que medida a legislação trabalhista brasileira e os mecanismos jurídicos existentes são eficazes para prevenir, reprimir e reparar os casos de assédio sexual nas relações de trabalho?

O presente artigo tem como objetivo geral analisar o tratamento jurídico conferido ao assédio sexual no ordenamento brasileiro, especialmente no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Penal, bem como a atuação do empregador no dever de garantir um ambiente laboral seguro e livre de práticas abusivas.

A metodologia adotada consiste em uma pesquisa qualitativa de natureza bibliográfica e documental. Foram analisadas obras doutrinárias referências no tema, artigos científicos, legislações nacionais, bem como jurisprudências dos Tribunais do Trabalho. As fontes foram selecionadas a partir de bases como Google Acadêmico, sites oficiais do Supremo Tribunal

Federal, Tribunal Superior do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho, abrangendo publicações, majoritariamente, dos últimos 20 anos.

O trabalho será dividido em quatro capítulos e seus respectivos tópicos e subtópicos. No primeiro, será apresentada a introdução. No segundo, o conceito de assédio sexual, evolução histórica e os principais elementos caracterizadores dessa conduta.

Já no terceiro capítulo, serão analisadas as implicações legais do assédio sexual nas relações de trabalho, incluindo os dispositivos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código Penal.

Além disso, discutida a ineficácia das medidas de proteção contra o assédio sexual em território nacional, apresenta-se o estudo de jurisprudências relacionadas ao tema.

Por fim, no quarto tópico, apresentada as considerações finais a respeito do tema discutido ao longo do artigo.

A contribuição do artigo reside na reflexão crítica sobre a eficácia dos mecanismos de proteção ao trabalhador, reforçando a necessidade de medidas preventivas, educativas e institucionais para a promoção de ambientes de trabalho pautados no respeito, na igualdade e na dignidade humana.

2. ASSÉDIO SEXUAL

2.1 Conceito de assédio e assédio sexual

O assédio consiste em uma conduta reiterada e sistêmica, de natureza verbal, física ou comportamental, praticada por um agente, capaz de causar danos à saúde mental, à dignidade, à honra e à liberdade da vítima (Teixeira, 2016). Pode ser dividido em dois principais tipos, o assédio moral e o sexual, o qual é o objeto de estudo desse trabalho.

No contexto específico das relações de trabalho, o assédio sexual caracteriza-se por comportamentos de cunho sexual indesejados, praticados de forma persistente, que atentam contra a integridade física ou psicológica da vítima, criando um ambiente laboral hostil, intimidatório ou discriminatório. Nesse sentido, Delgado (2020) esclarece que a prática decorre de relações assimétricas de poder, nas quais o agente se vale da posição hierárquica para impor condutas de natureza sexual não desejadas. Sobre a multiplicidade de formas de execução, Nucci (2014) relata que o assédio sexual pode manifestar-se por meio de palavras, gestos, contatos físicos, insistência e aumento de tarefas pela não aceitação de certas atitudes

constrangedoras, ou até mesmo a promessa de benefícios de promoção e aumento de remuneração caso o funcionário compadeça com a situação.

O crime de assédio sexual é tipificado no Código Penal brasileiro em seu artigo 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”, oferecendo pena de detenção de um a dois anos ao praticante.

Desse modo, para que seja configurado crime, o assediador deve ter se aproveitado de sua função hierárquica superior para cometer o delito. O assédio sexual proveniente de outras relações que não as laborais, como as domésticas e de coabitação, não constituem esse crime, de acordo com a legislação vigente. Lins (2008, p. 61) observa que tal restrição “acaba por excluir da proteção penal condutas igualmente ofensivas à dignidade sexual, exigindo a atuação do Direito do Trabalho e da responsabilidade civil”.

Introduzido nessa legislação pela Lei nº 10.224/2001, o artigo 216-A do Código Penal é alvo de críticas doutrinárias, sobretudo quanto à ambiguidade do verbo “constranger” como núcleo do tipo penal. Para Bitencourt (2020, p. 455), a falta de precisão conceitual faz com que “o legislador transfira ao intérprete excessiva margem de valoração acerca do que se deve compreender como constrangimento”.

Não havendo nenhum complemento para proporcionar seu entendimento, resta a interpretação pelo significado geral do artigo, ou seja, incomodar, perturbar a vítima reiteradamente, de maneira libidinosa. Desse modo, como a lei não esclarece os meios para que se configure o crime, todas as ações que constroem são admitidas para sua configuração pelo Direito.

2.2 Contexto histórico

O assédio sexual no ambiente laboral é um fenômeno antigo, que remonta ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, especialmente a partir da Revolução Industrial. Nesse período, embora os sindicatos lutassem por melhores condições e proteção física para as trabalhadoras, pouco se discutia o comportamento sexual abusivo dentro das fábricas e escritórios, pois tais atitudes eram culturalmente naturalizadas e invisibilizadas (Andrade, 2021).

Somente com o avanço do movimento feminista, principalmente nas décadas de 1960 e 1970, o tema começou a ganhar relevância social e jurídica. Em 1975, um grupo de mulheres

da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, cunhou o termo *sexual harassment* (assédio sexual) após o caso de Carmita Wood, funcionária que se demitiu por não suportar as investidas de seu superior. A negativa de seu seguro-desemprego levou à mobilização de outras mulheres e ao reconhecimento público do problema, e o caso, embora estrangeiro, exerceu influência direta sobre a produção doutrinária brasileira (Gabriel; Santos, 2020).

A partir desse momento, o assédio sexual passou a ser compreendido como uma forma de discriminação de gênero e violação aos direitos da personalidade, deixando de ser tratado como mera questão moral ou comportamental. No Brasil, a doutrina trabalhista passou a reconhecer que essas condutas comprometem o meio ambiente do trabalho e reforçam estruturas desiguais de poder. Nesse sentido, Delgado destaca que o assédio sexual “afeta diretamente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, pilares do Estado Democrático de Direito” (Delgado, 2020, p. 689).

No Brasil, o assédio sexual foi tipificado como crime apenas em 2001, com a inclusão do artigo 216-A no Código Penal, que prevê punição ao superior hierárquico que constrange alguém com o intuito de obter vantagem sexual. Apesar disso, a Reforma Trabalhista de 2017 não trouxe avanços significativos sobre o tema, mantendo à empresa a responsabilidade civil pelos danos causados às vítimas (Andrade, 2021).

Atualmente, o debate sobre o assédio sexual no trabalho se ampliou, especialmente, após o movimento *#MeToo* (2017), que incentivou vítimas ao redor do mundo a denunciar abusos. No Brasil, a Justiça do Trabalho tem adotado postura mais rigorosa contra empregadores omissos, reconhecendo inclusive doenças psíquicas decorrentes dessas práticas como doenças ocupacionais (BBC News Brasil, 2024)

Desse modo, a evolução histórica do enfrentamento ao assédio sexual no ambiente laboral revela um processo de ruptura com a cultura de silêncio e impunidade, reforçando a necessidade de ambientes corporativos éticos, igualitários e seguros, sustentados por políticas efetivas de prevenção e compliance.

2.3 Elementos do assédio sexual

Existem alguns elementos essenciais para a constatação do crime de assédio sexual. O primeiro deles é a conduta típica, já supracitada.

A segunda trata-se do sujeito ativo, que é aquele que pratica o constrangimento de natureza sexual, podendo ser homem ou mulher, desde que se utilize de sua posição de

superioridade hierárquica ou de ascendência funcional para impor a conduta à vítima. A doutrina ressalta que essa ascendência não se limita à hierarquia formal, podendo decorrer também de prestígio, autoridade moral ou influência funcional exercida no ambiente de trabalho (Capez, 2021; Bitencourt, 2020).

Depois, há o sujeito passivo, ou seja, quem sofre a ação do assediador, geralmente uma mulher, mas também pode ocorrer com um homem. Só é considerado agente passivo quem está sob subordinação de um superior ou influência em outra relação.

Nesse caso, é esse o sujeito que pode buscar auxílio jurídico para o saneamento desse problema na justiça, de forma a ser indenizado civilmente e punir o sujeito ativo com a pena prevista na legislação (Gonçalves, 2020).

Posteriormente, tem-se descrito o elemento subjetivo, que descreve a respeito da existência, de fato, do crime, que só passa a ocorrer se houver dolo, ao agir com a finalidade de obter vantagem ou favor sexual, como a conjunção carnal ou demais atos voluptuosos. Conforme leciona Rogério Greco, trata-se de delito que “exige dolo específico, consistente na finalidade de obtenção de vantagem sexual”, sendo indispensável a presença dessa finalidade para a configuração do tipo penal (Greco, 2022, p. 614).

Outro item a ser considerado é o de consumação, o qual perpetra-se com a ação do assediador sobre a vítima, obtendo o resultado pretendido. Por fim, importante ser discutida a ocorrência da tentativa de assédio. Ela pode ocorrer, por exemplo, de maneira escrita, mas o bilhete é interceptado ou extraviado por terceiros, mesmo estando endereçado para a vítima dos ataques (Gonçalves, 2020).

Existem causas de aumento de pena, a ação penal em si e o segredo de justiça. A começar pelas causas de aumento de pena, o § 2º do art. 216-A do Código Penal descreve que a pena é aumentada de um terço caso a vítima do assédio sexual seja menor de dezoito anos. Paralelamente, a proposta de conjunção carnal com menores de catorze anos, nesse caso, não mais se configura como assédio sexual, mas sim como tentativa de estupro de vulnerável (Gonçalves, 2020).

Aplica-se, ainda, o disposto no art. 226, que dispõe sobre o aumento de pena nas situações por ele relatadas, exceto no II, que prevê aumento de metade da pena se o agente for empregador da vítima, pois iria estaria em oposição ao princípio *bis in idem*, que impede a repetição de punição por um mesmo fato. Segundo o artigo 225, a ação penal é pública incondicionada e, conforme determina o artigo 234-B, tramita em segredo de justiça (Gonçalves, 2020).

3. IMPLICAÇÕES LEGAIS

O artigo 1º da Constituição Federal dispõe sobre os fundamentos do Estado Democrático de Direito e, em seu inciso III, localizado o princípio da dignidade da pessoa humana, que se enquadra na categoria dos princípios fundamentais.

A conduta de assédio sexual no trabalho consiste na grave violação dos direitos fundamentais assegurados pelo Estado. Fere também os valores sociais do trabalho, previstos no inciso IV.

Nesse sentido, Barreto e Barreto (2018, p. 20) afirmam que:

A prática do assédio, notadamente, sob a espécie sexual, constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, elevados à categoria de princípios fundamentais que regem a República, assumida como Estado Democrático de Direito, conforme sua apresentação no art. 1º da Constituição Federal de 1988.

Sob essa perspectiva, o assédio sexual não pode ser compreendido como mero desvio comportamental individual, mas como conduta estruturalmente lesiva, que compromete o próprio ambiente laboral e reforça relações assimétricas de poder, incompatíveis com os objetivos constitucionais de promoção da igualdade material e da justiça social.

O princípio visa garantir o acesso aos direitos e deveres dos cidadãos, mostrando as condições necessárias para uma vida digna, com bons valores morais, pois a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado e que deve ser preservado e prevalecer em qualquer relação.

Além disso, a prática do assédio viola o direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade entre homens e mulheres que estão garantidos no art. 5º, caput e inciso I, e viola a vida privada, a honra, e a imagem que estão presentes no art. 5º inciso X, que dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] (Brasil, 1988, art. 5º).

Trata-se, portanto, de agressão múltipla a direitos da personalidade juridicamente tutelados.

No plano infraconstitucional, a criminalização do assédio sexual ocorreu com a edição da Lei nº 10.224/2001, que introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tipificando o

constrangimento com finalidade sexual praticado por superior hierárquico ou detentor de ascendência funcional, 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Brasil, 1940, art 216-A).

Embora represente um avanço normativo relevante, a doutrina aponta limitações no alcance do tipo penal, sobretudo por restringir sua incidência às relações hierárquicas formais, deixando desprotegidas outras situações igualmente lesivas (Gonçalves, 2020).

Convém destacar que o emprego de ameaça não constitui elemento essencial do crime, sendo suficiente a utilização da posição de poder para constranger a vítima. Muitas vezes, o assédio se manifesta de forma velada, por meio de promessas de vantagens profissionais ou de ameaças sutis, o que evidencia que não se trata de relação entre iguais, mas de contexto marcado por profunda assimetria de poder, em que a negativa da vítima pode gerar consequências profissionais relevantes.

Outrossim, a dificuldade probatória constitui um dos principais entraves à efetividade da repressão ao assédio sexual. Por ocorrer, em regra, sem testemunhas e sem vestígios materiais, o delito frequentemente se resume à palavra da vítima contra a do agressor, o que desestimula denúncias e reforça a cultura do silêncio. Lopes (2001) observa que essa realidade exige do julgador sensibilidade jurídica e interpretação compatível com a natureza da violência, sob pena de se perpetuar a impunidade.

Em relação à responsabilidade das empregadoras, todas possuem o dever de proporcionar um local de trabalho que sempre esteja em condições que possam assegurar a saúde do empregado (Lopes, 2001).

Elas também devem manter o meio ambiente ecologicamente equilibrado, para que o empregado tenha mais segurança para executar suas atividades laborativas, pois o meio-ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental (Lopes, 2001).

Contudo, na prática, muitas organizações limitam-se a respostas reativas ou meramente formais, o que compromete a eficácia da tutela jurídica. Conforme destaca Oliveira (2014), o ambiente do trabalho abrange também os riscos psíquicos, cuja negligência pode gerar responsabilidade civil do empregador.

Embora o processo criminal por assédio sexual seja tratado pela Justiça Comum, essa situação também impacta o Direito do Trabalho.

O assédio pode ser considerado uma violação das obrigações contratuais, conforme o artigo 483, alínea “e”, da CLT, ou um ato que prejudica a honra e a boa fama, conforme o artigo 482, alínea “b”. Nesse contexto, a vítima pode solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando falta grave por parte do empregador (Brasil, 202?).

Isso significa que ela pode encerrar o vínculo trabalhista e tem direito a receber todas as verbas rescisórias, como aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional e FGTS com a multa de 40%.

Ademais, se o assédio sexual for comprovado e causar danos à vítima, ela também tem direito a uma indenização para reparar esses danos, conforme o artigo 927 do Código Civil. Nesse caso, a Justiça do Trabalho será responsável por julgar o pedido, já que ele se origina da relação de trabalho, conforme estabelece o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal (Brasil, 202?).

Verifica-se assim que, nos termos da lei, o causador do dano está obrigado a repará-lo, pois esta obrigação decorre do simples fato de haver causado danos a outrem. Portanto, qualquer empregado que tenha sido atingido pelo ato danoso (assédio sexual) tem o direito de ação para ser ressarcido.

A Lei 14.457, que foi promulgada em setembro de 2022, resulta da transformação da Medida Provisória 1.116/21 e que criou o Programa “Emprega + Mulheres”. O principal objetivo dessa lei é garantir um ambiente de trabalho seguro para as mulheres, fazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para promover a entrada e a permanência delas no mercado de trabalho (Brasil, 2022).

Como resultado, agora é obrigatório implementar medidas que apoiem a maternidade, ofereçam capacitação para as mulheres e facilitem o retorno ao trabalho após a licença-maternidade. Além disso, como dito anteriormente, a lei busca criar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio, tornando a abordagem desse tema uma exigência legal (Brasil, 2022).

O Artigo 23 da Lei 14.457 detalha as obrigações das empresas com CIPA, incluindo: Políticas claras: adoção de regras de conduta contra o assédio sexual e violência, com divulgação massiva entre os empregados. Procedimentos de denúncia: estabelecimento de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, garantindo o anonimato

do denunciante. Treinamentos: realização anual de treinamentos para sensibilização dos empregados sobre violência, assédio, igualdade e diversidade (Silva, 2024).

Todavia, sob uma perspectiva crítica, tais medidas somente produzem efeitos concretos quando acompanhadas de fiscalização, mudança cultural e comprometimento real da gestão. Destaca-se que a mera formalização de políticas internas, sem aplicação efetiva, tende a reduzir o combate ao assédio a um instrumento simbólico de compliance.

3.1 Ineficácia das medidas de proteção contra o assédio sexual no Brasil

Apesar dos avanços legislativos, especialmente com a inserção do artigo 216-A do Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, as medidas de proteção contra o assédio sexual no Brasil ainda se mostram insuficientes para enfrentar a complexidade do fenômeno, diante de lacunas normativas e da dificuldade prática de aplicação da lei. Como observa Piovesan (2017), a mera positivação de direitos não assegura sua efetividade, sendo indispensável a adoção de mecanismos institucionais capazes de concretizar a proteção dos direitos humanos nas relações privadas

A legislação penal falha em oferecer proteção ampla e efetiva às vítimas ao restringir a punição às situações em que há relação hierárquica formal, deixando à margem inúmeros casos de assédio ocorridos entre colegas de trabalho, professores e alunos ou líderes religiosos e fiéis. Tal limitação evidencia uma visão reducionista do fenômeno, que ignora as dinâmicas contemporâneas de dominação e vulnerabilidade. Nesse sentido, Batista (2011) aponta que o Direito Penal brasileiro historicamente atua de forma seletiva, deixando à margem diversas formas de violência estrutural.

Outro ponto é que a dificuldade de prova, aliada ao medo de retaliações e ao descrédito institucional, contribui significativamente para a subnotificação dos casos e para a manutenção da impunidade. A baixa taxa de denúncias evidencia não apenas o receio das vítimas, mas também a insuficiência das respostas estatais. Como enfatiza Mendes (2017), de fato, a estrutura tradicional do sistema de justiça penal tende a reproduzir desigualdades e silenciar vítimas de violências de gênero, especialmente quando inexistem provas materiais robustas.

Já no plano institucional, embora o Ministério Público do Trabalho desempenhe papel relevante na fiscalização e repressão ao assédio sexual, o órgão enfrenta constantes limitações operacionais, o que compromete a efetividade de suas ações. Embora o número de denúncias

tenha crescido graças às campanhas de conscientização, a atuação do MPT ainda é insuficiente diante da dimensão populacional e da magnitude do problema (Lins, 2008).

Para Santos (2020), a inefetividade do sistema penal está diretamente relacionada à distância entre a norma jurídica e sua aplicação concreta, o que pode conferir à legislação caráter meramente simbólico quando desacompanhada de políticas públicas eficazes e estruturas institucionais adequadas.

As empresas, por sua vez, ocupam posição estratégica no enfrentamento do assédio sexual, uma vez que detêm controle direto sobre o ambiente laboral. A Lei nº 14.457/2022, ao impor a adoção de políticas preventivas e canais de denúncia, representa avanço normativo relevante. Contudo, como alerta Dias (2010), a efetividade dessas medidas depende de mudança cultural e comprometimento institucional, pois políticas internas dissociadas da prática cotidiana tendem a se converter em instrumentos meramente formais de autoproteção empresarial.

Dessa forma, a persistente ineficácia das medidas de proteção contra o assédio sexual decorre não apenas de lacunas legislativas, mas também da ausência de articulação entre Estado, sistema de justiça e iniciativa privada. O enfrentamento do problema exige abordagem integrada, capaz de combinar repressão, prevenção e transformação cultural, sob pena de perpetuação de ambientes de trabalho marcados por desigualdade, silêncio e violência simbólica.

3.2 Jurisprudências

O assédio sexual é, muitas vezes, difícil de provar por conta de sua natureza discreta e pela falta de testemunhas. Os tribunais reconhecem a importância da prova indiciária e da palavra da vítima, conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2021).

É sugerido que se reavalie a responsabilidade de provar, levando em conta o depoimento da vítima e as provas indiciárias.

No caso a seguir, discutido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, provou-se o comportamento inadequado do assediador. A conclusão foi de que a empregada realmente sofreu assédio sexual.

Na decisão, o tribunal afastou uma aplicação rígida do ônus da prova e atribuiu relevância à prova indiciária e ao depoimento da vítima. A palavra da reclamante foi

considerada consistente e confirmada pela prova testemunhal indireta, evidenciando o comportamento reiterado do assediador.

O acórdão repercute a consolidação de um entendimento jurisprudencial que favorece a proteção da dignidade da trabalhadora e a efetividade do combate ao assédio sexual no âmbito laboral. Ao majorar a indenização por danos morais, o Tribunal reforçou o caráter pedagógico e preventivo da responsabilização civil do empregador, promovendo a adoção de medidas internas de prevenção e apuração dessas condutas.

Ementa: 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. (Processo: XXXXX-94.2024.5.03.0180, TRT da 3ª Região, Data de julgamento: 30/08/2024, Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro). (Brasil, 2024).

Em outro caso, o Tribunal Superior do Trabalho reformou o entendimento proferido pelo tribunal de origem, o qual havia decidido não condenar a empresa ao pagamento de indenização alegando que não havia danos extrapatrimoniais.

Em contraponto, o TST reconheceu que a tentativa de contato físico indesejado por superior hierárquico, ainda que não consumada, configura assédio sexual e gera dano moral indenizável, baseando-se no artigo 5º, X, da Carta Magna.

Uma captura de tela de uma conversa no aplicativo *WhatsApp* datada de 24/05/2017 mostrou a tentativa do gerente de beijar a vítima, o que causou constrangimento e resultou em um pedido de desculpas.

Desse modo, foi atribuída relevância probatória à captura de tela, considerada elemento idôneo para comprovar o comportamento inadequado do gerente e o constrangimento causado

à reclamante. O TST adotou uma compreensão ampliadora do dano moral, afastando a exigência de prova de prejuízo concreto, diante da gravidade da conduta.

Embora o elemento de consumação não tenha se concretizado, repercutiu-se o entendimento de que o assédio sexual se configura pela conduta ofensiva em si, a qual foi considerada uma violação da intimidade da funcionária e um comportamento inadequado no ambiente de trabalho.

O agravo foi aceito reconhecendo a ocorrência de assédio sexual e a necessidade de reparação por danos morais. O valor da indenização foi fixado em R\$ 10.000,00 com base em precedentes do tribunal para casos semelhantes:

Ementa: AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. Com base no conjunto fático probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula no 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante, praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Agravo provido RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM FIXADO EM R\$ 10.000,00 No caso em exame, a reclamante pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio sexual sofrido por superior hierárquico. A Corte de origem reformou a sentença para o fim de excluir a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, entendendo que não houve a ocorrência de danos extrapatrimoniais à reclamante. Entretanto, conforme se verifica na situação fática descrita no voto divergente do acórdão regional, "o "print" da conversa de whatsapp, relativo ao dia 24/5/2017, ratifica a tese da empregada, de que houve a tentativa do gerente de beijá-la, fato que provocou um pedido de desculpas e constrangimentos". Além disso, foi esclarecido que, "embora não tenha se consumado a tentativa de beijar a empregada, entendo que a conduta praticada pelo gerente, sem sombra de dúvidas, implicou em constrangimento à empregada, violou a sua intimidade, ultrapassou os limites da razoabilidade, vez que não se espera que no ambiente de trabalho ocorram comportamentos dessa natureza. Ainda que nada mais tenha ocorrido fica lembrança e sempre a incerteza quanto a isenção do tratamento do gerente, gerando desconforto e angústia na empregada, que perdeu a confiança no seu superior hierárquico, ante a conduta antes perpetrada". Nesse contexto, inclusive com base no conjunto fático-probatório divergente e de acordo com a Súmula no 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra considerando a situação fática bem como os valores deferidos por esta Corte e, notadamente, por esta Turma, em casos semelhantes arbitra-se em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da reparação por danos morais em face de assédio sexual. Precedentes colacionados. Recurso de revista conhecido e provido. (Ag-RR-10-41.2022.5.21.0009, TST, Data de julgamento: 22/11/2023, Relator: José Roberto Freire Pimenta). (Brasil, 2023).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar o assédio sexual no ambiente de trabalho sob a perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro, com enfoque na esfera trabalhista, penal e na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, buscando a compreensão dos mecanismos de proteção às vítimas e meios de responsabilização dos agentes.

A análise normativa demonstrou que, embora o assédio sexual esteja tipificado no artigo 216-A do Código Penal e encontre respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho, com medidas sancionatórias, o tratamento jurídico ainda apresenta limitações, especialmente, em razão do alcance restrito do tipo penal e das dificuldades práticas de aplicação das normas, agravadas pela dificuldade de caracterização do assédio sexual, devido aos seus atributos discricionários.

No âmbito jurisprudencial, os precedentes examinados evidenciaram evolução interpretativa, com destaque para a valorização da prova indiciária e da palavra da vítima, em consonância com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Ainda, demonstrou-se que a configuração do assédio sexual independe da consumação do ato, sendo suficiente a conduta ofensiva capaz de violar a intimidade e a dignidade do trabalhador, bem como que o dano moral decorre da própria gravidade do ilícito (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Constata-se que o assédio sexual ainda constitui uma realidade frequente nas relações laborais, atingindo, em especial, as mulheres, e representando grave violação aos direitos fundamentais da pessoa humana, como a dignidade, a integridade e a liberdade sexual.

É possível notar que, por envolver situações de constrangimento, intimidação e medo de retaliações, muitos casos permanecem silenciados, o que contribui para a subnotificação e dificulta a responsabilização dos agressores.

Diante da persistência dos casos de assédio sexual nas relações laborais, torna-se essencial a adoção de políticas preventivas e educativas nas organizações, bem como a criação de canais seguros e sigilosos de denúncia. A efetividade dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal depende da atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade civil, voltada à construção de um ambiente de trabalho livre de discriminação e violência.

Por fim, o artigo evidencia que a efetividade da tutela jurídica contra o assédio sexual no ambiente laboral depende da interpretação das normas à luz do princípio da primazia da

realidade, das assimetrias nas relações de poder e das dificuldades probatórias, conforme demonstrado pela jurisprudência.

Nesse sentido, a análise realizada contribui para a compreensão dos critérios adotados pelos tribunais na caracterização do assédio sexual e na fixação da indenização por danos morais, oferecendo subsídios para o aprimoramento da proteção jurídica do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. F. F. de. A evolução doutrinária e cultural do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Revista APLJ**, 2021. Disponível em: <https://aplj.org.br/publicacoes/artigos/a-evolucao-doutrinaria-e-cultural-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho.html>. Acesso em: 10 out. 2025.

BARRETO, M. A. A.; BARRETO, C. P. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5984.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

BATISTA, V. M. **O medo na cidade do Rio de Janeiro: dois tempos de uma história**. 2. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2011. Disponível em: <https://archive.org/details/omedonacidadedor0000bati/page/n5/mode/2up>.

BBC NEWS BRASIL. **O que é o Me Too, movimento que nasceu nos EUA e catapultou denúncias de assédio sexual pelo mundo**. 6 set. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cwjzjvyx1go>. Acesso em: 13 dez. 2025.

BITENCOURT, C. R. **Tratado de direito penal: parte especial**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848/1940. Código Penal. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 mar. 2025.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº XXXXX-94.2024.5.03.0180. Recorrente: DMA DISTRIBUIDORA S/A. Recorrido: as mesmas. Relator: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 28 de agosto de

2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2714919237/inteiro-teor-2714919242?origin=serp>. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Regras para facilitar contratação de mulheres viram lei. Brasília, DF: **Senado Notícias**, 22 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/22/regras-para-facilitar-contratacao-de-mulheres-viram-lei>. Acesso em: 09 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Assédio sexual**. Brasília, DF: TST, [202?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10-41.2022.5.21.0009. Agravante: Ranielly Moura Mamede. Agravado: Locamerica Rent A Car S.A. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 26 mar. 2025.

CAPEZ, F. **Curso de direito penal**: parte especial. v. 2. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 10 dez. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2020;001187555>. Acesso em: 14 dez. 2025.

DIAS, M. B. **A Lei Maria da Penha na Justiça**: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. 2. ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2010. 284 p.

GABRIEL, A. de. B.; SANTOS, B. R. G. A Injustiça Epistêmica na violência obstétrica. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 2, p. e60012, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n260012>. Acesso em: 02 dez. 2025.

GONÇALVES, V. E. R. **Direito penal, v. 10**: dos crimes contra a dignidade sexual aos crimes contra a administração. 24. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555592474>. Acesso em: 14 dez. 2025.

GRECO, R. **Código penal comentado**. 14. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2022. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2022;001217457>. Acesso em: 14 dez. 2025.

LINS, P. Â. M. Assédio Sexual: da insuficiência da tipificação penal à proteção da sociedade. **Revista Jurídica do Ministério Público**, v.1, n. 3, p. 75-92, 2008. Disponível em: <https://revistajuridica.mppb.mp.br/revista/article/view/46>. Acesso em: 05 out. 2025.

LOPES, A. A. **Assédio sexual nas relações do trabalho**. Brasília: Consulex, 2001. 170p.

MENDES, S. da R. **Criminologia feminista: novos paradigmas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

NUCCI, G. de S. **Crimes contra a dignidade sexual**. 5. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. 271 p.

OLIVEIRA, S. G. de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed., rev., ampl. e atual., 2. tir. São Paulo: LTr, 2014. 607 p.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 741p.

SANTOS, J. C. dos. **Direito penal: parte geral**. 9. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. 736p.

SILVA, T. S. da. Lei 14.457/22: entenda a Lei da Cipa, exigências e o que as empresas precisam fazer. **Áliant**, 22 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://canaldedenuncias.com.br/conteudos/nova-lei-14-457-exige-a-implantacao-do-canal-de-denuncias-em-empresas-com-cipa/>. Acesso em: 26 mar. 2025.

TEIXEIRA, J. L. V. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5572.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.