

Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, combinada com o agrupamento desses termos, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que a classificação da semelhança como Alta, Moderada e Baixa não representa um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade Alta e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)

Versão do CopySpider: 3.2

Relatório gerado por: liciaalmeida.2000@gmail.com

Análise no modo: Web/Normal (99.17%) em 17:48

Idioma da busca: Português

| Arquivos | Termos comuns | Semelhança | Agrupamento |
|---|----------------------|-------------------|--------------------|
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X cptl.ufms.br/files/2020/05/Direito-Processual-Penal-Aury-Lopes-Jr.-2019-1.pdf | 639 | Moderada | Alto |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD_2022(1).pdf | 509 | Moderada | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf | 405 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1818100&tipo=0&nreg=201802342743&SeqCgrmaSeacao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20190508&formato=PDF&salvar=false | 371 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.brigadamilitar.rs.gov.br/upload/arquivos/202307/10151411-portaria-044-rdbm-comentado.pdf | 361 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf | 339 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.passeidireto.com/arquivo/147257378/resumos-o-ab-na-medida | 293 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.tcees.tc.br/wp-content/uploads/2025/05/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf | 235 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.passeidireto.com/arquivo/28408723/assedio-sexual | 230 | Baixa | Moderado |
| TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf X www.passeidireto.com/arquivo/52945113/assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho | 216 | Baixa | Moderado |

=====
Arquivo 1: TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído (1).pdf (4570 termos)

Arquivo 2: cptl.ufms.br/files/2020/05/Direito-Processual-Penal-Aury-Lopes-Jr.-2019-1.pdf (300271 termos)

Termos comuns: 639

Índice de similaridade antigo: 0,21%

Novo índice de similaridade: 13,98%

Índice de agrupamento: Alto

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: fa6455af28ea83ex52

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Artigo científico apresentado à **Universidade Católica**
do Salvador, como requisito parcial **para a obtenção**
do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4
SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo **tem como objetivo** analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho **para comprovar a prática do delito**, considerando suas natureza velada e a frequente ausência **de testemunhas**. **A** presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico do assédio sexual, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se a ocorrência do assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização **penal**. **Por fim**, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da presunção de inocência na** responsabilização do agente. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que

dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Prova penal; Presunção de inocência; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo superior hierárquico ou em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas do crime de assédio sexual no trabalho, explorando suas particularidades no Código Penal e comparando com conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar as formas

de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência de assédio sexual entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis em razão de fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas de assédio sexual, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias de assédio sexual, com base na capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos do crime de assédio sexual sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, uma vez que está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, bem como a responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, alertando os trabalhadores de como

7
identificar o crime e o que pode fazer em casos em que sejam testemunhas desses possíveis casos ou até mesmo se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, a fim de compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade de produção de provas e a responsabilização do agente assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e

propõem-se soluções jurídicas e institucionais **com base nos fundamentos do Direito Penal e dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.**

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o assédio sexual no trabalho **é um tema** que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista que** muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos **autores do delito**. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista **que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e o número de vítimas de** assédio sexual no **1 Ao contrário do que** muitos pensam, o assédio sexual não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se **que essa é uma prática que** sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos **e não mais se** calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo **no número de** processos de assédio sexual, destacando que o aumento **não significa que o delito esteja ocorrendo** com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era **de 18 a 29 anos** (42,5%) **e de 30 a 39 anos** (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

10
vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre

no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a funcionária. Vale ressaltar **que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, **ao contrário do Direito Penal**, há punição **mesmo quando o crime é cometido por agente de igual ou inferior** hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer **que, embora o crime exija uma relação de** hierarquia ou ascendência profissional, **ele pode ocorrer** fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente **a condição de poder**. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre **colegas de trabalho** com mútuo consentimento não se configura o assédio sexual.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração do crime de assédio sexual se dá em apenas uma tentativa, isto é, **basta que o agente pratique em um único momento para que o crime** se configure.

É importante distinguir **as diferentes formas de** interação interpessoal no ambiente de trabalho. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside **na presença do elemento** coercitivo e **na ausência de** reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, que constitui crime tipificado **no Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar ambientes de trabalho prejudiciais.

4 Há **no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para** tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e **outras formas de violência** no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo, o elemento subjetivo que tem o dolo** com finalidade libidinoso. Neste ponto, o agente deve atuar **com a intenção** deliberada de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo indispensável **para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento **da vítima, aqui** o agressor impõe de coação moral ou psicológica, **bem como a** pressão se prevalecendo de sua posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este

também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo que não haja a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, ainda que o agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido por meio de comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas

12

peçoas desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo o assédio sexual.

Contrariamente ao que muitos acreditam, o assédio sexual pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a produção de provas e o fato de estarem a distância, pode fazer com que as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são

responsáveis por punir e coibir o assédio sexual. Logo, o mesmo artigo que pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que não faz distinção** entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação **da responsabilidade penal do agente** enfrenta um obstáculo significativo: **a insuficiência de provas**. Como o assédio sexual frequentemente **ocorre em situações** privadas, sem testemunhas diretas, a **comprovação dos fatos** depende, **em muitos casos, do depoimento da vítima e de indícios indiretos, o que pode levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor**. Sabe-se que o assédio sexual é **um delito que** ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a vítima** precisa provar **que houve a prática do delito** contra si, **principalmente quando se trata de um agente** com cargo superior ao **do sujeito passivo**. Assim, a responsabilização administrativa ou **civil do agente e a**

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional **dessa forma de violência**. Outrossim, **a presunção de inocência pode** influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de assédio sexual, especialmente quando há insuficiência de provas**. No sistema jurídico brasileiro, a **presunção de inocência é um princípio constitucional** garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, da **Constituição Federal**, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, a culpa do acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde **a acusação tenha** apresentado **provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu**. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, **mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado**. No caso específico de assédio sexual, em que frequentemente não há testemunhas diretas **e as provas físicas** podem ser limitadas, **o desafio é grande para a acusação, pois a palavra da vítima contra a do réu pode ser o principal elemento de prova**, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, **tendo o réu o direito a ampla defesa e a acusação deve demonstrar** que há **elementos mínimos de comprovação do assédio**, isso torna **a análise de provas** uma questão delicada. O princípio da **presunção de inocência**, portanto, **pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a veracidade** das alegações ou **a insuficiência de provas objetivas**. Isso ocorre, porque

o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio *in dubio pro reo*⁵, ou seja, em caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria

5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vítimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes de natureza sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução no sentido de valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja

coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse **de prejudicar o acusado**. Esse entendimento se dá não somente ao presente **crime, mas também a crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem **vir a sofrer** retaliações, não somente se seus superiores, **mas também de** pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto **no processo, é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo **a palavra da vítima como suficiente para a condenação**, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente **de trabalho e a insuficiência de provas para** a punição dos agressores no âmbito penal, **a jurisprudência tem** evoluído ao reconhecer **a complexidade do** tema. Conquanto, **em regra, a condenação no direito penal** dependa da comprovação robusta **do fato e da autoria**, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) têm enfatizado **a relevância da prova testemunhal e** a valorização **da palavra da vítima**, especialmente **em casos de** assédio sexual, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, **muitas vezes não há provas** materiais (como gravações **ou documentos**) **que** confirmem **a alegação do** ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, **insuficiente para a condenação**.

Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de que**, mesmo **na ausência de provas** diretas, o contexto **e as circunstâncias do caso** podem ser suficientes **para fundamentar uma decisão condenatória**, especialmente quando **as declarações da vítima** são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota **uma postura de** proteção à parte lesada de assédio sexual, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido no ambiente de trabalho. O STJ, **por exemplo, em algumas decisões**, têm ressaltado **a necessidade de se** levar em conta **não apenas as provas** diretas, mas também **os indícios que** podem sugerir o assédio, como comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou **o abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências de que a conduta violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato da vítima e a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação com base no depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a

consumação do crime de assédio sexual basta que o agente, se prevalecendo de sua condição de ascendência, constranja a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, a fim de desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico por parte do agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravamento regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? no caso de trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? no caso de servidores públicos ? sobre como proceder em situações de assédio sexual no trabalho. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se necessário que o Ministério do Trabalho promova mais palestras com o objetivo de conscientizar os colaboradores sobre como lidar em situações em que seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o Ministério do Trabalho deve informar os trabalhadores acerca de seus direitos no que concerne ao combate ao assédio sexual.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como a criação de varas especializadas em crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada.

É recomendável também a adoção de protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa parte dos casos de assédio em ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir

prova robusta. A parceria entre Ministério Público, **Polícia Civil** e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, **é importante esclarecer que** conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na responsabilização do assediador, além de **reforçar a importância de** buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza **sobre os direitos e deveres** dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as vítimas** exponham os crimes clandestinos. Essa ação **fará com que** mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de** assédio sexual no trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo **a coleta de provas e a continuidade do processo**, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do** agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem **papel fundamental na** prevenção do assédio sexual, sendo importante que contenham o crime com a ?criação e manutenção de cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética** do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; Incentivar **a prática de** relações respeitadas no ambiente de trabalho, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação **integral dos danos**.

Por fim, é essencial **considerar que o combate ao** assédio sexual no trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente **a incidência do** problema.

6 Curso de assédio moral e sexual no trabalho. Módulo II. **Senado Federal**

19

Em suma, apesar **da dificuldade de obtenção de provas** que solidifiquem as **declarações das** vítimas, quando bem orientadas, é menor **a probabilidade de**

silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar que estão **sendo vítimas de** assédio sexual no trabalho, colocando o assediador **em uma situação** constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível **em:**
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias **de uma empresa** em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível **em:**
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível **em:**
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível **em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível **em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.



=====
Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2: [repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD_2022 \(1\).pdf](#) (139200 termos)

Termos comuns: 509

Índice de similaridade antigo: 0,35%

Novo índice de similaridade: 11,13%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: f3ce059ad033eebx30

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO **TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE**
DOS AGENTES **POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA
2024



2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Artigo científico apresentado à Universidade Católica
do Salvador, como requisito parcial para a obtenção
do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4
SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo **tem como objetivo** analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual **no ambiente de trabalho para** comprovar **a prática do** delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico do assédio sexual, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se **a ocorrência do** assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos **essenciais para sua caracterização** penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da presunção de inocência na responsabilização do agente**. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e

jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; **Ambiente de trabalho**; Prova penal; **Presunção de inocência**; Dignidade **da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.? INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas de assédio sexual **no ambiente de trabalho** têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, **ou seja, sem** testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado **pelo superior hierárquico** ou em um contexto de extremo machismo, **o que resulta na** coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa **tem por objetivo a busca de** soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar **a punição do agente, à luz do Direito Penal. Além disso,** delimitar as características jurídicas **do crime de** assédio sexual no trabalho, explorando suas particularidades **no Código Penal e** comparando com conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar as formas **de coleta de provas** possíveis **no ambiente de trabalho, como** gravações,

mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência de assédio sexual entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas de assédio sexual, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias de assédio sexual, **com base na** capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de** assédio sexual sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua **relação com o princípio da dignidade da pessoa humana**. **Dessa forma, a escolha do** presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, **fazendo com que** sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória. Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática **do direito penal**. **Este** trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a** responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o **assunto, poderá ser** elaborado medidas para o combate ao assédio sexual **no ambiente de trabalho**, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime **e o que pode fazer** em **casos em que** sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.? METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da **análise da legislação** penal brasileira, **da doutrina especializada** e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas de assédio sexual **no ambiente de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será **efetuada por meio** através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, **poderão ser utilizados** dados secundários públicos para ilustrar **a prevalência do** fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que **parte da norma** jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: **a dificuldade de produção de provas e a responsabilização do agente** assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais **com base nos fundamentos do Direito**

Penal e dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o assédio sexual no trabalho é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, tendo em vista que muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e o número de vítimas de assédio sexual no

1 Ao contrário do que muitos pensam, o assédio sexual não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8 ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos de assédio sexual, destacando que o aumento não significa que o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). (fonte: TRT4)

9 3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

10
vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a

funcionária. **Vale ressaltar que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, **ao contrário do Direito Penal**, há punição **mesmo quando o crime é** cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer **fora do ambiente** corporativo, desde que fique evidente **a condição de poder**. **Ressalta-se, ainda, que** elogios aceitáveis no social e interações entre **colegas de trabalho** com mútuo consentimento **não se configura** o assédio sexual.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração do crime de assédio sexual se dá em apenas uma tentativa, isto **é, basta que o agente** pratique em um único momento **para que o crime** se configure.

É importante distinguir **as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente de trabalho**. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na **presença do elemento** coercitivo e **na ausência de** reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, **que constitui crime** tipificado **no Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar ambientes de trabalho prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional **Projeto de Lei - 848/07** - para tornar crime o assédio sexual praticado **por pessoa de** hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e **outras formas de** violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade** libidínica. **Neste ponto, o agente** deve atuar **com a intenção deliberada de obter vantagem** ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo indispensável **para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, **bem como a** pressão se prevalecendo de sua posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao **emprego ou função** (este **também é um** elemento **para a configuração do** crime), para por ameaças veladas

no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo que não haja a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, ainda que o agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido por meio de comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

peças desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo o assédio sexual.

Contrariamente ao que muitos acreditam, o assédio sexual pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a produção de provas e o fato de estarem a distância, pode fazer com que as vítimas sintam-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir o assédio sexual. Logo, o mesmo artigo que pune a

modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que não** faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a **insuficiência de provas**. Como o assédio sexual frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a **comprovação dos fatos** depende, **em muitos casos**, do depoimento da vítima e de indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. **Sabe-se que o** assédio sexual é um delito que ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de terceiros para** testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a** vítima precisa provar **que houve a prática do** delito contra si, principalmente **quando se trata de um** agente com cargo **superior ao do sujeito passivo**. Assim, **a responsabilização administrativa** ou civil **do agente e a**

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, **a presunção de inocência** pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de** assédio sexual, especialmente quando há **insuficiência de provas**. **No sistema jurídico brasileiro, a presunção de inocência** é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, **inciso LVII, da Constituição Federal, que afirma que:**

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, a culpa do acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar **a culpabilidade do réu**. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, **mesmo que o** relato da vítima seja convincente, **o acusado pode ser** beneficiado pela **presunção de inocência e não ser** condenado. **No caso específico** de assédio sexual, em que frequentemente não há testemunhas diretas **e as provas** físicas podem ser limitadas, o desafio é grande **para a acusação**, pois a palavra da vítima contra a do réu **pode ser o** principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, **não é absoluta**, tendo o réu **o direito a ampla defesa e a acusação** deve demonstrar que há elementos mínimos **de comprovação do** assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior** cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre **a veracidade das** alegações ou a **insuficiência de provas** objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa **o conjunto probatório** sob o princípio **in dubio pro reo**⁵, **ou seja, em**

caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria 5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vitimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes de natureza sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução no sentido de valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e

esteja livre de motivações espúrias ou interesse **de prejudicar o acusado**. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, **mas também a crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, **haja vista se tratar** pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, **mas também de** pessoas próximas, como colegas. **Sendo assim, o ideal**, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra da vítima como suficiente **para a condenação, em especial quando** corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual **no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a** punição dos agressores **no âmbito penal**, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer **a complexidade do** tema. Conquanto, **em regra, a** condenação **no direito penal** dependa da comprovação robusta **do fato e** da autoria, **o Superior Tribunal de Justiça (STJ) têm enfatizado a relevância da prova testemunhal e** a valorização da palavra da vítima, especialmente **em casos de** assédio sexual, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações **ou documentos) que** confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente **para a condenação**. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de que, mesmo na ausência de provas diretas**, o contexto e **as circunstâncias do caso** podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura **de proteção à** parte lesada de assédio sexual, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. **O STJ, por** exemplo, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta** não apenas as provas diretas, **mas também os** indícios que podem sugerir o assédio, como comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou **o abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências de que a conduta violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato da vítima e a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação com base no depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação do crime de assédio sexual basta que o agente, se

prevalecendo **de sua condição de** ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter vantagem** ou favorecimento sexual . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias **acerca da existência de dolo específico por parte do** agravante. **Incidência da Súmula n. 7, STJ.**Agravo regimental desprovido .

17

(STJ - **AgRg no REsp**: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, **Data de Julgamento**: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, **Data de Publicação**: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face **do exposto**, **é preciso que** os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e **pela administração pública ? no caso de servidores públicos ?** sobre como proceder **em situações de** assédio sexual no trabalho. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se **necessário que o Ministério do** Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre **a apuração do** caso. Outrossim, **o Ministério do** Trabalho deve informar os trabalhadores acerca **de seus direitos no que concerne ao** combate ao assédio sexual.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, **como a criação** de varas especializadas em **crimes contra a** dignidade sexual **no ambiente de trabalho**, **à semelhança do** modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada.

É recomendável também **a adoção de** protocolos **de preservação de** prova digital, considerando que boa **parte dos casos de** assédio em ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de

tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é **importante esclarecer que** conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar **a importância de buscar as autoridades competentes para** a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre **os direitos e deveres** dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as** vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de** assédio sexual no trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo **a coleta de provas e a** continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do** agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção do assédio sexual, sendo importante que contenham o crime com a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética do servidor ou** das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; Incentivar **a prática de** relações respeitadas **no ambiente de trabalho**, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais **no ambiente de trabalho**, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos.

Por fim, é essencial considerar que o combate ao assédio sexual no trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente **a incidência do** problema.

6 Curso de assédio moral e sexual no trabalho. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade **de obtenção de provas** que solidifiquem **as declarações das** vítimas, quando bem orientadas, é menor **a probabilidade de** silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais

confiantes para denunciar **que estão sendo** vítimas de assédio sexual no trabalho, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. **Disponível em:**
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. **Disponível em:**
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. **Disponível em:**
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. **Disponível em:**
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. **Disponível em:**
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. **Disponível em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. **Disponível em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%A9nero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2: www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf (51078 termos)

Termos comuns: 405

Índice de similaridade antigo: 0,73%

Novo índice de similaridade: 8,86%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: dc2c2a6a02a65d8x43

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR

GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA
2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a **obtenção do título de** Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4 SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para** comprovar **a prática do** delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. **A presente pesquisa** adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito **jurídico do assédio sexual**, distinguindo-o de figuras semelhantes, **como assédio moral e** importunação sexual. Em seguida, examina-se **a ocorrência do** assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os **elementos essenciais para** sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da** presunção de inocência **na responsabilização do agente**. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e

jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; **Ambiente de trabalho**; Prova penal; Presunção de inocência; **Dignidade da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, **as well as** the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; **Dignity of the human person**.

6

1.? INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades **que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho têm** para provar o crime sofrido, dado que o delito **ocorre, geralmente, de** modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado **pelo superior hierárquico ou** em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo **a busca de** soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar a **punição do agente**, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas do **crime de assédio sexual no trabalho**, explorando suas particularidades **no Código Penal** e comparando com conceitos correlatos, **como assédio moral e** importunação sexual. Explorar **as formas de** coleta de provas possíveis **no ambiente de trabalho, como** gravações,

mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência **de assédio sexual entre** diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às **vítimas de assédio sexual**, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias **de assédio sexual**, com base na capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos do **crime de assédio sexual** sobre a dignidade, **saúde mental e integridade física** das vítimas, considerando sua **relação com o princípio da dignidade da pessoa humana**. Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, **fazendo com que** sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória. Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a** responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas **para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho**, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime **e o que pode** fazer em **casos em que** sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas **por vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência **do fenômeno e** auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e **dos conceitos doutrinários** para examinar um problema prático: **a dificuldade de** produção de provas e **a responsabilização do agente** assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais com base nos fundamentos do **Direito**

Penal e dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o assédio sexual no trabalho é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, tendo em vista que muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e o número de vítimas de assédio sexual no

1 Ao contrário do que muitos pensam, o assédio sexual não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos de assédio sexual, destacando que o aumento não significa que o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a

funcionária. Vale ressaltar que o crime de assédio sexual prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, ao contrário do Direito Penal, há punição mesmo quando o crime é cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente a condição de poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas de trabalho com mútuo consentimento não se configura o assédio sexual.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração do crime de assédio sexual se dá em apenas uma tentativa, isto é, basta que o agente pratique em um único momento para que o crime se configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente de trabalho. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na presença do elemento coercitivo e na ausência de reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, que constitui crime tipificado no Código Penal, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar ambientes de trabalho prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, como por exemplo, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar com a intenção deliberada de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo indispensável para a sua configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, bem como a pressão se prevalecendo de sua posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas

no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo **que não haja** a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre **no momento em que há** o constrangimento da vítima, **ainda que o agente** não obtenha **vantagem ou favorecimento sexual**. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando **o crime é cometido por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui **pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos** e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando **praticado contra menor de 18 (dezoito) anos**.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

peças desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado **a ocorrência de** diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo **o assédio sexual**.

Contrariamente ao que muitos acreditam, **o assédio sexual pode** - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, **haja vista que a sensação de** anonimato e **a ausência de** testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem **formas de assédio** no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, **assim como no** presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, **o que dificulta a produção de** provas e **o fato de** estarem a distância, pode **fazer com que as vítimas** sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, **assim como no** presencial, as empresas também são responsáveis por punir e **coibir o assédio sexual**. Logo, o **mesmo artigo que** pune a

modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que** não faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da **responsabilidade penal do** agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. **Como o assédio sexual** frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, do depoimento **da vítima e** de indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. **Sabe-se que o assédio sexual é** um delito **que ocorre de maneira** clandestina, sem a presença de terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a vítima** precisa provar que houve **a prática do** delito contra si, principalmente **quando se trata de um** agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil **do agente e a**

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, a presunção de inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de assédio sexual**, especialmente quando há insuficiência de provas. **No sistema jurídico brasileiro, a** presunção de inocência é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, **da Constituição Federal**, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado **até o trânsito em julgado** de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, **a culpa do acusado só pode ser** determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado. No caso específico **de assédio sexual, em** que frequentemente não há testemunhas diretas **e as provas** físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois a palavra da vítima contra a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo o réu **o direito a** ampla defesa e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da** presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a veracidade das alegações ou a insuficiência de provas objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio in dubio pro reo⁵, ou seja, **em**

caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior **quando se trata de** trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, **trabalhadores da indústria** têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora **o assédio sexual** afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria **5 Por força da** regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite **que a lei** ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre **as medidas que** podem adotar nesses casos. **Além disso, por** dependerem da renda **? que muitas vezes já é insuficiente para** o próprio sustento e o de suas famílias **?,** muitos temem questionar a situação, receosos **de perder o** pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vitimas **do assédio sexual**, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater **esse tipo de** crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO **DA VÍTIMA**

A palavra da vítima, nos crimes **de natureza sexual**, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim **que, diante da dificuldade de** testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, **a defesa do** acusado costuma explorar **a ausência de** provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, **o que pode** influenciar negativamente julgamentos **se não houver** sensibilidade sobre a dinâmica **do assédio sexual**.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. **Além disso, a ausência de** mecanismos eficazes **de proteção e** de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução **no sentido de** valorizar a palavra **da vítima, no entanto com** prudência e critérios de verossimilhança. **Isso significa que** o depoimento **da vítima pode**, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e

esteja livre de motivações espúrias ou interesse **de prejudicar o** acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, mas também a **crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra **da vítima é** colhida também interfere diretamente em sua eficácia como **prova, haja vista** se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. **Sendo assim, o ideal**, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra **da vítima como** suficiente para **a condenação, em** especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a punição dos agressores no âmbito penal, **a jurisprudência tem** evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, em regra, a condenação no direito penal dependa da comprovação robusta do fato e da autoria, o **Superior Tribunal de Justiça (STJ)** têm enfatizado **a relevância da** prova testemunhal e a valorização da palavra da vítima, especialmente **em casos de assédio sexual**, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, **a jurisprudência tem se posicionado no sentido de** que, mesmo **na ausência de** provas diretas, o contexto e as circunstâncias do caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações **da vítima são** consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada **de assédio sexual**, considerando a assimetria **de poder entre o** agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. O STJ, por exemplo, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta não** apenas as provas diretas, mas também os indícios que podem sugerir o assédio, como comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou **o abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, **no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho**, a insuficiência de provas materiais não impede a **responsabilização do** agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. **Além disso, a vítima pode** buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, **em que os** elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências **de que a conduta** violou **os direitos fundamentais da vítima**. **Em** outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato **da vítima e a análise do** contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, **sendo o primeiro** absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação **com base no** depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - **ART. 439, ?E?, DO CPPM** - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO **COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM**. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME **CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL** - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, **DO CÓDIGO PENAL**)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo **crime de assédio sexual é** medida que se impõe - **Nos casos de delitos contra a dignidade** sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, **Data de Publicação:** 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. **DISCUSSÃO ACERCA DO** DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação do **crime de assédio sexual** basta **que o agente**, se

prevalecendo **de sua condição de** ascendência, constanja **a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual** . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias **acerca da existência de dolo específico por parte do** agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravado regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, **Data de Publicação:** DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, **é preciso que os trabalhadores** sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de servidores públicos** ? sobre como proceder **em situações de assédio sexual no** trabalho. **Além disso, é** fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis **casos de assédio** sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se necessário **que o Ministério do Trabalho** promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, **o Ministério do Trabalho** deve informar os trabalhadores acerca **de seus direitos no que concerne ao combate ao assédio sexual**.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como **a criação de** varas especializadas em **crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho, à semelhança do** modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada.

É recomendável também **a adoção de** protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa parte **dos casos de assédio em** ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de

tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na **responsabilização do** assediador, além de reforçar a importância de buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre **os direitos e** deveres dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as vítimas** exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar **diante de ameaças** sofridas, o que, possivelmente, reduzirá os **casos de assédio sexual no** trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta de provas e **a continuidade do** processo, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do agressor e**, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção **do assédio sexual**, sendo importante que contenham **o crime com** a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o assédio e** os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de campanhas** específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética do servidor ou** das convenções coletivas de trabalho **medidas de prevenção do assédio sexual**; Incentivar **a prática de** relações respeitadas **no ambiente de trabalho**, observando a equidade de gênero, raça e **inclusão da** diversidade; Avaliar constantemente **as relações interpessoais no ambiente de trabalho**, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar que **o combate ao assédio sexual no** trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente a incidência do problema.

6 Curso **de assédio moral e sexual** no trabalho. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar **da dificuldade de** obtenção de provas que solidifiquem as declarações das vítimas, quando bem orientadas, **é menor a** probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais

confiantes para denunciar que estão sendo **vítimas de assédio sexual no trabalho**, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em:
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%A9nero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito** penal. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o.>
Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2:

ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1818100&tipo=0&nreg=201802342743&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20190508&formato=PDF&salvar=false (73765 termos)

Termos comuns: 371

Índice de similaridade antigo: 0,47%

Novo índice de similaridade: 8,11%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: 8e125a1781cb69ax31

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Salvador/BA

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR **INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica
do Salvador, como requisito parcial **para a obtenção**
do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR **INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4 SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE** ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho **para comprovar a prática do delito**, considerando suas natureza velada e a frequente ausência **de testemunhas**. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico do assédio sexual, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se a ocorrência do assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da presunção de inocência** na responsabilização **do agente**. **Conclui-se** que, apesar dos avanços no

reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Prova penal; **Presunção de inocência**; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho têm para provar o crime sofrido, dado **que o delito** ocorre, geralmente, **de modo clandestino, ou seja, sem** testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo superior hierárquico ou **em um contexto** de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, **à luz do** Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas **do crime de** assédio sexual no trabalho, explorando suas particularidades no **Código Penal e** comparando com

conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar as formas de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal.

Ainda, investigar **a prevalência de** assédio sexual entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas de assédio sexual, propor estratégias **para aumentar a** efetividade das denúncias de assédio sexual, **com base na** capacitação de **trabalhadores e na** criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de** assédio sexual sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando **sua relação com o princípio da** dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a** responsabilização dos agressores.

Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, alertando os trabalhadores de como

7

identificar **o crime e o que pode fazer** em **casos em que** sejam testemunhas desses possíveis casos ou até mesmo se forem as vítimas.

2.? METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se **da análise da** legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade **de produção de provas e a** responsabilização do agente assediador.

Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais **com base nos** fundamentos do **Direito Penal e** dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o assédio sexual no trabalho é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista que** muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando **outras pessoas a** relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e **o número de** vítimas de assédio sexual no **1 Ao contrário do que** muitos pensam, o assédio sexual não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos de assédio sexual, destacando que o aumento não **significa que o delito** esteja ocorrendo com mais frequência e, **sim, que as** vitimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era **de 18 a 29 anos** (42,5%) e **de 30 a 39 anos** (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO

SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

10
vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro

ocorre no âmbito público, **como no caso dos** militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, **a exemplo de** situações entre o chefe e a funcionária. **Vale ressaltar que o crime de** assédio sexual prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, **ao contrário do** Direito Penal, há punição mesmo **quando o crime é** cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer **que, embora o crime** exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, **desde que fique** evidente **a condição de** poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas de trabalho com mútuo consentimento **não se configura** o assédio sexual.

De outro modo, **ao contrário do** assédio moral, **a configuração do crime de** assédio sexual se dá em apenas uma tentativa, isto é, basta **que o agente** pratique em um único **momento para que o crime se** configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente de trabalho. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na presença do elemento coercitivo e **na ausência de** reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, que constitui crime tipificado no **Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar ambientes de trabalho prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo, o elemento subjetivo** que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar **com a intenção** deliberada de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo **indispensável para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, **bem como a** pressão se prevalecendo de sua

posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento **para a configuração do crime**), **para** por ameaças veladas **no que concerne** a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à **consumação do delito**:

?Há duas vertentes quanto ao momento da **consumação do delito**. Para uns, a consumação se dá **no momento do** constrangimento, mesmo **que não haja a** obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa **pode ou não ser** admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre **no momento em que há** o constrangimento da vítima, **ainda que o agente não** obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, **quando o crime é cometido por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e há **a** **majoração da pena** (§2º) **em** 1/3 (**um terço**), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

pessoas desenvolveram a falsa percepção de que, **por se tratar de** ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado **a ocorrência de** diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo o assédio sexual.

Contrariamente ao que muitos acreditam, o assédio sexual pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, **haja vista que a** sensação de anonimato e **a ausência de** testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta **a produção de provas e o fato de estarem a** distância, pode fazer com que as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir o assédio sexual. Logo, o mesmo artigo que pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que não** faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a **insuficiência de provas**. Como o assédio sexual frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, do depoimento da vítima e de indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. **Sabe-se que o** assédio sexual é um delito que ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a vítima** precisa provar **que houve a prática do delito** contra si, principalmente **quando se trata de um** agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou **civil do agente e a**

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, **a presunção de inocência** pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de** assédio sexual, especialmente quando há **insuficiência de provas**. No sistema jurídico brasileiro, **a presunção de inocência é** um princípio constitucional garantido **pelo artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, que afirma que:**

?Ninguém será considerado culpado até o **trânsito em julgado de sentença penal condenatória.**?

Isso significa que, **no processo penal, a culpa do acusado só pode ser** determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes **para comprovar a culpabilidade do réu**. **Se** as provas forem insuficientes ou inconsistentes, **mesmo que o** relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela **presunção de inocência e** não ser condenado. **No caso específico de** assédio sexual, em que frequentemente não há testemunhas diretas **e as provas** físicas podem ser limitadas, o desafio é grande **para a acusação**, pois a palavra da vítima contra a do réu pode ser o principal **elemento de prova**, porém, embora seja fundamental, **não é absoluta**, tendo o réu **o direito a ampla defesa e a acusação** deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna **a análise de** provas uma questão delicada. **O princípio da presunção de inocência**, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a

veracidade das alegações ou a **insuficiência de provas** objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa **o conjunto probatório** sob o princípio in dubio pro reo⁵, **ou seja, em caso de dúvida razoável**, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior **quando se trata de** trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação **da culpabilidade do** agressor nessa categoria **5 Por força da** regra probatória, a parte acusadora tem **o ônus de demonstrar a culpabilidade do** acusado além **de qualquer dúvida** razoável, e não este de **provar sua inocência**. (...) **Não se admite que a lei** ou o juiz dê a quem é apenas acusado **em processo penal** tratamento equivalente àquele dado **ao condenado por sentença transitada em julgado**. (Sanches, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica **é ainda mais** desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos **e sobre as** medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda ? que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento **e o de** suas famílias ?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vítimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez **se tratar de** profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, **nos crimes de natureza** sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim **que, diante da** dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro **do conjunto probatório**.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, **a defesa do** acusado costuma explorar **a ausência de provas testemunhais** ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, **o que pode** influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, **a ausência de** mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução **no sentido de** valorizar a palavra da vítima, **no entanto com** prudência e critérios de verossimilhança. Isso **significa que o**

depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, **desde que seja** coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, **mas também a crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o depoimento** seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra da vítima como **suficiente para a condenação**, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a **insuficiência de provas para a** punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer **a complexidade do** tema. Conquanto, **em regra, a condenação no** direito penal dependa da comprovação robusta **do fato e da autoria**, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) têm enfatizado a **relevância da prova testemunhal** e a valorização da palavra da vítima, especialmente **em casos de** assédio sexual, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente **para a condenação**. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de que**, mesmo **na ausência de provas** diretas, **o contexto e as circunstâncias do** caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações **da vítima são** consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada de assédio sexual, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido no ambiente de trabalho. O STJ, **por exemplo, em** algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta** não apenas **as provas diretas**, mas também os indícios que podem sugerir o assédio, como comportamentos, **a**

repetição de atitudes inadequadas ou o abuso de poder.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências de que a conduta violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato da vítima e a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação com base no depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA

SÚMULA 7, STJ. I - Consoante **precedentes desta Corte, para a consumação do crime de assédio sexual basta que o agente**, se prevalecendo de sua condição de ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter** vantagem ou favorecimento sexual . II - Impossível se percorrer **todo o acervo fático-probatório** nesta via estreita, **a fim de desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico por parte do agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravamento regimental desprovido** .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de** servidores públicos ? sobre como proceder em situações de assédio sexual no trabalho. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se **necessário que o Ministério do** Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em situações em que seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, **o Ministério do** Trabalho deve informar os trabalhadores acerca de seus direitos **no que concerne ao** combate ao assédio sexual.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos **de provas que** podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda **a implementação de** medidas legislativas específicas, como a criação de varas especializadas em **crimes contra a** dignidade sexual no ambiente de trabalho, **à semelhança do** modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada. É recomendável também **a adoção de** protocolos de preservação de prova digital, considerando **que boa parte dos** casos de assédio em ambiente virtual

deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares sobre o crime auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar a importância de buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre os direitos e deveres dos trabalhadores proporcionará maior confiança para que as vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá os casos de assédio sexual no trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta **de provas e a** continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do** agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem **papel fundamental na** prevenção do assédio sexual, sendo importante que contenham o crime com a ?criação **e manutenção de** cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de** ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; Incentivar **a prática de** relações respeitadas no ambiente de trabalho, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias **de maneira objetiva**; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise **mais abrangente dos** casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral **dos danos**. **Por fim**, é essencial **considerar que o** combate ao assédio sexual no trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente **a incidência do** problema.

6 Curso de assédio moral e sexual no trabalho. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade **de obtenção de provas que** solidifiquem as

declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar que estão sendo vítimas de assédio sexual no trabalho, colocando o assediador **em uma situação** constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em:

<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias **de uma empresa** em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:

<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%A9nero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contra-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2:

www.brigadamilitar.rs.gov.br/upload/arquivos/202307/10151411-portaria-044-rdbm-comentado.pdf
(65104 termos)

Termos comuns: 361

Índice de similaridade antigo: 0,52%

Novo índice de similaridade: 7,89%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: 865cfc97e36a12dx21

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO **TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE**
DOS AGENTES **POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO **TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE**
DOS AGENTES **POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4

SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para comprovar a prática do delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico do assédio sexual, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se a ocorrência do assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto do princípio da presunção de inocência na responsabilização do agente. Conclui-se que, apesar dos avanços no

reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Prova penal; **Presunção de inocência**; **Dignidade da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.2 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas **de assédio sexual** no ambiente de trabalho têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, **ou seja, sem** testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado **pelo superior hierárquico** ou em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa **tem por objetivo** a busca de soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar **a punição do agente, à luz do Direito Penal**. Além disso, delimitar as características jurídicas **do crime de assédio sexual** no trabalho, explorando suas particularidades **no Código Penal e** comparando com

conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar **as formas de** coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal.

Ainda, investigar a prevalência **de assédio sexual** entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas **de assédio sexual**, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias **de assédio sexual, com base na** capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de assédio sexual** sobre a dignidade, saúde mental **e integridade física** das vítimas, considerando sua **relação com o princípio da dignidade da pessoa humana**.

Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, **fazendo com que** sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática **do direito penal**. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a responsabilização dos** agressores.

Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime **e o que pode fazer** em **casos em que** sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.? METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. **Parte-se da análise da legislação penal brasileira**, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas **de assédio sexual** no ambiente de trabalho.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade **de produção de provas** e **a responsabilização do** agente assediador.

Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais **com base nos fundamentos do Direito Penal e dos direitos** fundamentais, como **a dignidade da pessoa humana e** o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que **o assédio sexual** no trabalho é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista que** muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço **nas mídias sociais** para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e o número de vítimas **de assédio sexual** no **1 Ao contrário do** que muitos pensam, **o assédio sexual** não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos **de assédio sexual**, destacando que o aumento **não significa que o** delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vitimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era **de 18 a 29 anos** (42,5%) e **de 30 a 39 anos** (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO

SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro

ocorre no âmbito público, **como no caso dos** militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a funcionária. Vale ressaltar **que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (**assédio sexual por** intimidação ou horizontal), onde, **ao contrário do Direito Penal**, há punição mesmo quando **o crime é cometido por** agente de **igual ou inferior** hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer **que, embora o crime exija uma relação de** hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente **a condição de** poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas de trabalho com mútuo consentimento não se configura **o assédio sexual**.

De outro modo, **ao contrário do** assédio moral, a configuração **do crime de assédio sexual** se dá em apenas uma tentativa, isto é, **basta que o agente** pratique em um único momento **para que o crime se configure**.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente de trabalho. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na presença do elemento coercitivo e **na ausência de** reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais **de assédio sexual: por chantagem**, que **constitui crime tipificado no Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar **ambientes de trabalho** prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional Projeto **de Lei - 848/07 - para** tornar crime **o assédio sexual** praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo, o elemento subjetivo** que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, **o agente deve** atuar **com a intenção** deliberada de obter **vantagem ou favorecimento sexual** da vítima, sendo este objetivo indispensável **para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação **moral ou psicológica, bem como a** pressão se prevalecendo **de sua**

posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo que não haja a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, ainda que o agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido por meio de comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

pessoas desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo o assédio sexual.

Contrariamente ao que muitos acreditam, o assédio sexual pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a produção de provas e o fato de estarem a distância, pode fazer com que as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir o assédio sexual. Logo, o mesmo artigo que pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, uma vez que não faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. Como o assédio sexual frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, do depoimento da vítima e de indícios indiretos, o que pode levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. Sabe-se que o assédio sexual é um delito que ocorre de maneira clandestina, sem a presença de terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática no momento em que a vítima precisa provar que houve a prática do delito contra si, principalmente quando se trata de um agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil do agente e a

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, a presunção de inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores em casos de assédio sexual, especialmente quando há insuficiência de provas. No sistema jurídico brasileiro, a presunção de inocência é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, a culpa do acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado. No caso específico de assédio sexual, em que frequentemente não há testemunhas diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois a palavra da vítima contra a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo o réu o direito a ampla defesa e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. O princípio da presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a

veracidade das alegações ou a **insuficiência de provas** objetivas. **Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório** sob o princípio in dubio pro reo⁵, **ou seja, em caso de dúvida** razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior **quando se trata de** trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora **o assédio sexual** afete diversos grupos de trabalhadores, **a comprovação da culpabilidade** do agressor nessa categoria **5 Por força da** regra probatória, a parte acusadora tem **o ônus de** demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) **Não se admite que a lei** ou o juiz dê a quem é apenas **acusado em processo penal** tratamento equivalente àquele dado ao condenado por **sentença transitada em julgado**. (Sanches, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. **Isso ocorre porque**, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre **seus direitos e** sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda? **que muitas vezes** já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vítimas **do assédio sexual**, fato esse que é particularmente preocupante uma vez **se tratar de** profissionais que deveriam ser os primeiros a combater **esse tipo de** crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos **crimes de natureza** sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, **a defesa do acusado** costuma explorar **a ausência de** provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos **se não houver** sensibilidade sobre a dinâmica **do assédio sexual**.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. **Além disso, a ausência de** mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução **no sentido de** valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso **significa que o**

depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, **desde que seja** coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, mas também a **crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A **forma como a** palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que **podem vir a** sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. **Sendo assim**, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, é que o depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra da vítima como **suficiente para a** condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente **de trabalho e a insuficiência de provas** para a punição dos agressores **no âmbito penal**, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, **em regra**, a condenação **no direito penal** dependa da comprovação robusta **do fato e** da autoria, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) têm enfatizado **a relevância da prova testemunhal e** a valorização da palavra da vítima, especialmente **em casos de assédio sexual**, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de que**, mesmo **na ausência de** provas diretas, o contexto **e as circunstâncias do caso** podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura **de proteção à** parte lesada **de assédio sexual**, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido no ambiente de trabalho. O STJ, **por exemplo**, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta não apenas as** provas diretas, **mas também os** indícios que podem sugerir o assédio, como comportamentos, a

repetição de atitudes inadequadas ou o **abuso de poder**.

16

Em termos gerais, **o entendimento que prevalece é de que, no caso de assédio sexual** no ambiente de trabalho, a **insuficiência de provas** materiais não impede a **responsabilização do** agressor, desde que **as provas testemunhais** ou os indícios **sejam suficientes para** estabelecer a **autoria e** a materialidade do crime. **Além disso, a** vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que **os elementos de prova** podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências **de que a conduta** violou os direitos fundamentais da vítima. **Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas** pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo **outros tipos de** evidência, como a consistência do relato da vítima e a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro **absolvição por insuficiência de provas** e o segundo uma condenação **com base no** depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME **DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO **COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS** - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO **COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM.** (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, **DO CÓDIGO PENAL**)- **AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS** - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, **a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe** - **Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame,** tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, **Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023**)?

DIREITO PENAL. **AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL.** ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA

SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, **para a consumação do crime de assédio sexual basta que o agente, se prevalecendo de sua condição de ascendência, constranja a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual**. II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico por parte do agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ. Agravo regimental desprovido**.

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, **Data de Julgamento:** 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? no caso de servidores públicos ?** sobre como proceder em situações **de assédio sexual** no trabalho. Além disso, é fundamental que disponham **de locais de acolhimento para que possam** denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se **necessário que o Ministério** do Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o Ministério do Trabalho deve informar os trabalhadores acerca **de seus direitos no que concerne ao** combate ao assédio sexual.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, **bem como apresentar** meios práticos para coletá-las. Exemplos **de provas que** podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas **por meios eletrônicos**, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como a criação de varas especializadas em **crimes contra a** dignidade sexual no ambiente de trabalho, **à semelhança do** modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada. É recomendável também **a adoção de** protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa parte **dos casos de** assédio em ambiente virtual

deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, **Polícia Civil** e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares sobre o crime auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar a importância de buscar **as autoridades competentes para a** averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre **os direitos e deveres dos** trabalhadores proporcionará maior confiança para que as vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de assédio sexual** no trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta de provas e a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes para o julgamento **do agressor e**, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção **do assédio sexual**, sendo importante que contenham o crime com a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética do servidor** ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção **do assédio sexual**; Incentivar **a prática de** relações respeitadas no ambiente de trabalho, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar que o combate ao assédio sexual no trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente **a incidência do** problema.

6 Curso de assédio moral e sexual no trabalho. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade de obtenção **de provas que** solidifiquem as

declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar **que estão sendo** vítimas **de assédio sexual** no trabalho, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em:

<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias **de uma empresa** em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:

<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contra-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2:

www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf (41171 termos)

Termos comuns: 339

Índice de similaridade antigo: 0,74%

Novo índice de similaridade: 7,41%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: cf7e9be176f5d52x20

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4

SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo **tem como objetivo** analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas **de assédio sexual no ambiente de trabalho para** comprovar **a prática do** delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico **do assédio sexual**, distinguindo-o de figuras semelhantes, como **assédio moral e** importunação sexual. Em seguida, examina-se **a ocorrência do** assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da** presunção de inocência na responsabilização do agente. Conclui-se que, **apesar dos avanços** no

reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Prova penal; Presunção de inocência; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.2 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo superior hierárquico ou em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas do crime de assédio sexual no trabalho, explorando suas particularidades no Código Penal e comparando com

conceitos correlatos, como **assédio moral** e importunação sexual. Explorar **as formas de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como** gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal.

Ainda, investigar a prevalência **de assédio sexual** entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais **vulneráveis em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte **às vítimas de assédio sexual**, propor estratégias para aumentar a efetividade das **denúncias de assédio sexual, com base na** capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de assédio sexual** sobre a dignidade, saúde mental **e integridade física** das vítimas, considerando **sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana**.

Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática **do direito penal**. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a** responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para o combate **ao assédio sexual no ambiente de trabalho**, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime e **o que pode** fazer em casos em que sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da **legislação penal brasileira**, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas **de assédio sexual no ambiente de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico **que parte da** norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: **a dificuldade de produção de provas e** a responsabilização do agente assediador.

Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais **com base nos fundamentos do Direito Penal e dos direitos fundamentais**, como a **dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça**.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que **o assédio sexual no trabalho** é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista que** muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e **o número de vítimas de assédio sexual no** 1 Ao contrário do que muitos pensam, **o assédio sexual** não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra **homens e mulheres** contra homens. Todavia, **as pesquisas apontam que** esse crime ocorre **com mais frequência** de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso **de assédio moral e sexual no trabalho** - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos **de assédio sexual**, destacando que o aumento **não significa que o** delito esteja ocorrendo **com mais frequência** e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente **por mulheres e** impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações **sobre assédio sexual** julgadas desde 2020 foram ajuizadas **por mulheres**. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL **E MORAL** **E** IMPORTUNAÇÃO

SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro

ocorre no âmbito público, **como no caso** dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, **a exemplo de** situações entre o chefe e a funcionária. **Vale ressaltar que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (**assédio sexual por** intimidação ou horizontal), onde, ao contrário **do Direito Penal**, há punição mesmo **quando o crime** é cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija **uma relação de hierarquia** ou ascendência profissional, ele pode **ocorrer fora do** ambiente corporativo, desde que fique evidente **a condição de** poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre **colegas de trabalho com** mútuo consentimento não se configura **o assédio sexual**.

De outro modo, ao contrário **do assédio moral**, **a configuração do crime de assédio sexual se dá em** apenas uma tentativa, isto é, basta que o agente pratique em um único momento **para que o** crime se configure.

É importante distinguir as diferentes **formas de interação** interpessoal **no ambiente de trabalho**. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e **assédio sexual** reside na presença do elemento coercitivo e na ausência de reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais **de assédio sexual: por chantagem**, que constitui crime tipificado **no Código Penal**, e **o assédio** por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar **ambientes de trabalho** prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para tornar crime **o assédio sexual** praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e **outras formas de violência no** trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo**, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar com a intenção deliberada de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo indispensável **para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, **bem como a** pressão se prevalecendo de sua

posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento **para a configuração do crime**), para por ameaças veladas **no que concerne** a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá **no momento do** constrangimento, **mesmo que não haja** a obtenção da vantagem **sexual e a** depender do entendimento, a tentativa **pode ou não ser** admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, **ainda que o** agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, **quando o crime** é cometido **por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro **que não a vítima**.

Ademais, o delito possui pena - detenção **de 1 (um) a 2** (dois) anos e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

peças desenvolveram a falsa **percepção de que, por se tratar de** ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado **a ocorrência de** diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo **o assédio sexual**.

Contrariamente ao que muitos acreditam, **o assédio sexual** pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar **um ambiente propício para** comportamentos abusivos, **haja vista que a** sensação de anonimato e **a ausência de** testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de **assédio no ambiente** virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, **assim como no** presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, **o que dificulta a produção de provas e o fato de** estarem a distância, pode fazer **com que as vítimas** sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, **assim como no** presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir **o assédio sexual**. Logo, o **mesmo artigo que** pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que** não faz **distinção entre ambos**.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. Como **o assédio sexual** frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, **em muitos casos**, do depoimento **da vítima e** de indícios indiretos, **o que pode levar à** fragilidade probatória e à dificuldade de **condenação do agressor**. Sabe-se que **o assédio sexual** é um delito que ocorre de maneira clandestina, sem **a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática no momento **em que a vítima** precisa provar que houve **a prática do** delito contra si, principalmente **quando se trata de** um agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil do agente e a

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa **forma de violência**. Outrossim, **a presunção de** inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de assédio sexual**, especialmente quando há insuficiência de provas. No sistema jurídico brasileiro, **a presunção de** inocência é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, **da Constituição Federal**, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, a culpa do acusado **só pode ser** determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que **o relato da** vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado. No caso específico **de assédio sexual**, em que frequentemente não há testemunhas diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois **a palavra da vítima** contra a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo o réu **o direito a** ampla defesa e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna **a análise de provas** uma questão delicada. **O princípio da** presunção de inocência, portanto, **pode levar a** uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre **a**

veracidade das alegações ou a insuficiência de provas objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio *in dubio pro reo*, ou seja, em caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria

5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanches, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambientes supramencionados, os agentes de polícia também são vítimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes de natureza sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução no sentido de valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o

depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, **mas também a crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, **mas também de** pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo **a palavra da vítima como** suficiente para a condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, em regra, a condenação **no direito penal** dependa da comprovação robusta do fato e da autoria, o **Superior Tribunal de Justiça** (STJ) têm enfatizado a relevância da **prova testemunhal e** a valorização **da palavra da vítima**, especialmente **em casos de assédio sexual**, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência **tem se posicionado no sentido de que**, mesmo na ausência de provas diretas, o contexto e **as circunstâncias do caso** podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando **as declarações da vítima** são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada **de assédio sexual**, considerando **a assimetria de poder entre** o agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. O STJ, **por exemplo**, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta** não apenas as provas diretas, mas também os indícios que podem sugerir **o assédio, como** comportamentos, a

repetição de atitudes inadequadas ou o abuso de poder.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, **no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho**, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. **Além disso**, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os **elementos de prova** podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências **de que a** conduta violou **os direitos fundamentais** da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas **em muitos casos**, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato **da vítima e a análise do contexto** do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência **de provas** e o segundo uma condenação com base no depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME **DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO **COM BASE NA** INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE **NO ART. 439, ?E?, DO CPPM.** (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME **CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)**- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - **PALAVRA DA VÍTIMA** - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, **a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima**, se coerente, firme e consistente, **como no caso** em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL **EM RECURSO ESPECIAL**. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME **DE FATOS E** PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA

SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação **do crime de assédio sexual** basta que o agente, se prevalecendo de sua condição de ascendência, constranja a vítima **com o intuito de** obter vantagem ou favorecimento sexual . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca **da existência de** dolo específico por parte do agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravo regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, **é preciso que** os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de** servidores públicos ? sobre como proceder **em situações de assédio sexual no trabalho**. Além disso, **é** fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis **casos de assédio** sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se **necessário que o Ministério** do Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em situações em que seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre **a apuração do** caso. Outrossim, o Ministério do Trabalho deve informar os trabalhadores acerca **de seus direitos no que concerne ao** combate **ao assédio sexual**.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de **provas que podem** fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, **como a criação de** varas especializadas em **crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho**, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica **de magistrados e** servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada. É recomendável também **a adoção de protocolos** de preservação de prova digital, considerando que boa parte **dos casos de assédio** em ambiente virtual

deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares sobre o crime auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar a importância de buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza **sobre os direitos e deveres** dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as vítimas** exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de assédio sexual no trabalho**. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta **de provas e** a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do** agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na **prevenção do assédio sexual**, sendo importante que contenham o crime com **a criação e** manutenção de cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos **as trabalhadoras e** trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética** do servidor ou das convenções coletivas de trabalho **medidas de prevenção do assédio sexual**; Incentivar **a prática de** relações respeitadas **no ambiente de trabalho**, observando a **equidade de gênero, raça e** inclusão da diversidade; Avaliar constantemente **as relações interpessoais no ambiente de trabalho**, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial **considerar que o** combate **ao assédio sexual no trabalho** transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente a incidência do problema.

6 Curso **de assédio moral e sexual no trabalho**. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade **de obtenção de** provas que solidifiquem as

declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar que estão sendo vítimas de assédio sexual no trabalho, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em: <https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. Manual de direito penal. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.



=====
Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2: www.passeidireto.com/arquivo/147257378/resumos-oab-na-medida (45266 termos)

Termos comuns: 293

Índice de similaridade antigo: 0,59%

Novo índice de similaridade: 6,41%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: 9df86d0a076c9e7x34

=====
UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR

GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Salvador/BA
2024



2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4 SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E **IMPORTUNAÇÃO SEXUAL** 3.2. **CONCEITO** 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE** ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para comprovar **a prática do delito**, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico do assédio sexual, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se a ocorrência do assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto **do princípio da presunção de inocência** na responsabilização do agente. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e

jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; Ambiente de trabalho; Prova penal; **Presunção de inocência**; **Dignidade da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.? INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo **superior hierárquico** ou em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar **a vítima e**, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, à luz **do Direito Penal**. **Além** disso, delimitar as características jurídicas **do crime de** assédio sexual no trabalho, explorando suas particularidades no **Código Penal e** comparando com conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar as formas de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como gravações,

mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência de assédio sexual entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas de assédio sexual, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias de assédio sexual, **com base na** capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de** assédio sexual sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua **relação com o princípio da dignidade da pessoa humana**. Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória. Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática **do direito penal**. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, **bem como a** responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para **o combate ao** assédio sexual no ambiente de trabalho, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime e **o que pode** fazer em **casos em que** sejam testemunhas desses possíveis casos ou até mesmo se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas de assédio sexual no ambiente **de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade de produção **de provas e** a responsabilização do agente assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais com base nos fundamentos **do Direito**

Penal e dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o assédio sexual no trabalho é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, tendo em vista que muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e o número de vítimas de assédio sexual no

1 Ao contrário do que muitos pensam, o assédio sexual não ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra homens e mulheres contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e sexual no trabalho - Senado Federal).

8 ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos de assédio sexual, destacando que o aumento não significa que o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). (fonte: TRT4)

9 3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a

funcionária. Vale ressaltar **que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, ao contrário **do Direito Penal**, há punição mesmo **quando o crime é cometido** por agente de **igual ou inferior** hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma **relação de hierarquia** ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente **a condição de poder**. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas de trabalho com mútuo consentimento não se configura o assédio sexual.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração **do crime de assédio sexual** se dá **em apenas uma** tentativa, isto é, basta **que o agente pratique** em um único momento **para que o crime se** configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente **de trabalho**. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside **na presença do** elemento coercitivo e **na ausência de** reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, que constitui crime tipificado no **Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar **ambientes de trabalho** prejudiciais.

4 Há **no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para** tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo**, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar **com a intenção** deliberada **de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima**, sendo este objetivo indispensável **para a sua** configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, **bem como a** pressão se prevalecendo de sua posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao **emprego ou função** (este também é um elemento para a configuração **do crime**), **para** por ameaças veladas

no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo que não haja a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, ainda que o agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido por meio de comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

pessoas desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo o assédio sexual.

Contrariamente ao que muitos acreditam, o assédio sexual pode - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a produção de provas e o fato de estarem a distância, pode fazer com que as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir o assédio sexual. Logo, o mesmo artigo que pune a

modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que não faz** distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. Como o assédio sexual frequentemente **ocorre em situações** privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, do depoimento **da vítima e** de indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. Sabe-se que o assédio sexual é um delito que ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a vítima** precisa provar que houve **a prática do delito** contra si, principalmente quando **se trata de um agente** com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil **do agente e a**

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, a **presunção de inocência** pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores em casos de assédio sexual, especialmente quando há insuficiência de provas. No sistema jurídico brasileiro, a **presunção de inocência** é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, **da Constituição Federal**, que afirma **que:**

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, **no processo penal**, **a culpa do acusado** só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, **mesmo que o** relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela **presunção de inocência** e não ser condenado. No caso específico de assédio sexual, em que frequentemente não há testemunhas diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande **para a acusação**, pois a palavra da vítima contra a do réu **pode ser o** principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, **não é absoluta**, tendo o réu **o direito a ampla defesa e** a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos **de comprovação do** assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da presunção de inocência**, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a veracidade das alegações ou a insuficiência de provas objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório sob o **princípio in dubio pro reo**⁵, ou seja, **em**

caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria 5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambientes supramencionados, os agentes de polícia também são vítimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes de natureza sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução no sentido de valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e

esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, mas também a **crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra **da vítima é** colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra da vítima como suficiente para a condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer **a complexidade do** tema. Conquanto, **em regra, a** condenação no direito penal dependa da comprovação robusta **do fato e da** autoria, **o Superior Tribunal de Justiça (STJ)** têm enfatizado a relevância da prova testemunhal e a valorização da palavra da vítima, especialmente em casos de assédio sexual, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos casos de assédio sexual, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que, mesmo **na ausência de provas** diretas, o contexto **e as circunstâncias do** caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada de assédio sexual, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido no ambiente de trabalho. O STJ, por exemplo, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se** levar em conta não apenas as provas diretas, mas também os indícios que podem sugerir o assédio, como comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou o **abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências de que a conduta violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato da vítima e a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação com base no depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo crime de assédio sexual é medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação do crime de assédio sexual basta que o agente, se

prevalecendo **de sua condição de** ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual** . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca **da existência de dolo específico por parte do** agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravado regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de servidores públicos** ? sobre como proceder em situações de assédio sexual no trabalho. Além disso, é fundamental que disponham **de locais de** acolhimento para que possam denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se necessário **que o Ministério** do Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o Ministério **do Trabalho deve** informar os trabalhadores acerca de seus direitos **no que concerne** ao combate ao assédio sexual.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como **a criação de** varas especializadas em **crimes contra a dignidade sexual** no ambiente de trabalho, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada.

É recomendável também **a adoção de** protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa parte **dos casos de** assédio em ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil **e empresas de**

tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares sobre o crime auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar a importância de buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre **os direitos e deveres** dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as** vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de** assédio sexual no trabalho. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta **de provas e** a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes **para o julgamento do** agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção do assédio sexual, sendo importante que contenham o crime com a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o** assédio e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de ética do** servidor ou das convenções coletivas de trabalho **medidas de prevenção** do assédio sexual; Incentivar **a prática de** relações respeitadas no ambiente de trabalho, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar que **o combate ao** assédio sexual no trabalho transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente **a incidência do** problema.

6 Curso de assédio moral e sexual no trabalho. Módulo II. **Senado Federal**

19

Em suma, apesar da dificuldade **de obtenção de** provas que solidifiquem as declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor **a probabilidade de** silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais

confiantes para denunciar que estão sendo vítimas de assédio sexual no trabalho, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas **relações de trabalho**. 2005. Disponível em:
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%A9nero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. Manual **de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o.>
Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2:

www.tcees.tc.br/wp-content/uploads/2025/05/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf
(10382 termos)

Termos comuns: 235

Índice de similaridade antigo: 1,59%

Novo índice de similaridade: 5,14%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: 54e6963d722882ax35

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4

SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para** comprovar a prática do delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico **do assédio sexual**, distinguindo-o de figuras semelhantes, **como assédio moral e** importunação sexual. Em seguida, examina-se **a ocorrência do assédio** em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto do princípio da presunção de inocência na responsabilização do agente. Conclui-se que, apesar dos avanços no

reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; **Ambiente de trabalho**; Prova penal; Presunção de inocência; **Dignidade da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.2 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho** têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo **superior hierárquico ou em um contexto de** extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar **a vítima e**, conseqüentemente, alcançar **a punição do agente**, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas do **crime de assédio sexual no trabalho**, explorando suas particularidades **no Código Penal** e comparando com

conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar as formas de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho, como gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal.

Ainda, investigar a prevalência de assédio sexual entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis em razão de fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às vítimas de assédio sexual, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias de assédio sexual, com base na capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos do crime de assédio sexual sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, uma vez que está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, bem como a responsabilização dos agressores.

Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime e o que pode fazer em casos em que sejam testemunhas desses possíveis casos ou até mesmo se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, a fim de compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade de produção de provas e a responsabilização do agente assediador.

Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais com base nos fundamentos do Direito Penal e dos direitos fundamentais, como **a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça**.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido **que o assédio sexual no trabalho é um tema** que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista** que muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e **o número de vítimas de assédio sexual no** **1 Ao contrário do que** muitos pensam, **o assédio sexual não** ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra **homens e mulheres** contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso **de assédio moral e sexual no trabalho** - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos **de assédio sexual**, destacando que o aumento não significa que o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vitimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal **Regional do Trabalho** da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal **Regional do Trabalho** da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera **a faixa etária de 18 a 29 anos**².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações **sobre assédio sexual** julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. **A faixa etária** predominante era **de 18 a 29 anos** (42,5%) e **de 30 a 39 anos** (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO

SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

10
vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro

ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a funcionária. **Vale ressaltar que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no Ministério do **Trabalho** (**assédio sexual por intimidação ou** horizontal), onde, **ao contrário do** Direito Penal, há punição mesmo quando **o crime é** cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer **fora do ambiente** corporativo, desde que fique evidente **a condição de** poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas **de trabalho com** mútuo consentimento não se configura **o assédio sexual**.

De outro modo, **ao contrário do assédio moral**, a configuração do **crime de assédio sexual** se dá em apenas uma tentativa, isto é, basta que o agente pratique em um único momento **para que o** crime se configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal **no ambiente de trabalho**. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e **assédio sexual** reside na presença do elemento coercitivo e na ausência de reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais **de assédio sexual**: por chantagem, que constitui crime tipificado **no Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar **ambientes de trabalho** prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional **Projeto de Lei - 848/07** - para tornar crime **o assédio sexual** praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. **Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho** (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo**, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar com a intenção deliberada **de obter vantagem ou favorecimento sexual** da vítima, sendo este objetivo indispensável para a sua configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, bem como a pressão se prevalecendo de sua

posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo **que não haja** a obtenção da vantagem **sexual e a** depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre **no momento em que** há o constrangimento da vítima, **ainda que o** agente não obtenha **vantagem ou favorecimento sexual**. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando **o crime é** cometido **por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui pena - **detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e** há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

pessoas desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras **do trabalho presencial**. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado **a ocorrência de** diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo **o assédio sexual**.

Contrariamente ao que muitos acreditam, **o assédio sexual pode** - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que **a sensação de** anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem **formas de assédio no ambiente** virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a produção **de provas e** o fato de estarem a distância, **pode fazer com que** as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também **são responsáveis por punir e coibir o assédio sexual**. Logo, o mesmo artigo que pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que** não faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS **NO ASSÉDIO SEXUAL**

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. Como **o assédio sexual** frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, do **depoimento da vítima e de** indícios indiretos, o que pode levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. Sabe-se **que o assédio sexual é** um delito que ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática **no momento em que a vítima** precisa provar que houve a prática do delito contra si, principalmente quando **se trata de um** agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil do agente e a

13
persecução penal, por assédio sexual enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa **forma de violência**. Outrossim, a presunção de inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de assédio sexual**, especialmente quando há insuficiência de provas. No sistema jurídico brasileiro, a presunção de inocência é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, a culpa do acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado. No caso específico **de assédio sexual**, em que frequentemente não há testemunhas diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois **a palavra da vítima** contra a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo o réu o direito **a ampla defesa** e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da** presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a

veracidade das alegações ou a insuficiência de provas objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio in dubio pro reo⁵, ou seja, em caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando **se trata de trabalhadores em** subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora **o assédio sexual** afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria

5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanches, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda ? **que muitas vezes** já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias ?, muitos temem questionar a situação, receosos **de perder o** pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vítimas **do assédio sexual**, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater **esse tipo de crime**, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes **de natureza sexual**, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica **do assédio sexual**.

É cediço que, embora **a palavra da vítima** tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. **Além disso**, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução **no sentido de** valorizar **a palavra da vítima**, **no** entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que **o**

depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, mas também a **crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como **a palavra da vítima** é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, é que o depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo **a palavra da vítima** como suficiente para a condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, em regra, a condenação no direito penal dependa da comprovação robusta do fato e da autoria, o Superior **Tribunal de Justiça** (STJ) têm enfatizado a relevância da prova testemunhal e a valorização da **palavra da vítima**, especialmente **em casos de assédio sexual**, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos **casos de assédio sexual, muitas vezes não** há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de** que, mesmo na ausência de provas diretas, o contexto e as circunstâncias do caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada **de assédio sexual**, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. O STJ, por exemplo, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se** levar em conta não apenas as provas diretas, mas também os indícios que podem sugerir **o assédio, como** comportamentos, a

repetição de atitudes inadequadas ou o **abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, no caso **de assédio sexual no ambiente de trabalho**, a insuficiência de provas materiais não impede a responsabilização do agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. **Além disso**, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências de **que a conduta** violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato **da vítima e** a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência **de provas e** o segundo uma condenação com base no **depoimento da vítima**:

?APELAÇÃO CRIMINAL - **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM. (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME **CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL** - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, **DO CÓDIGO PENAL**)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - **PALAVRA DA VÍTIMA** - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo **crime de assédio sexual é** medida que se impõe - Nos casos de delitos **contra a dignidade sexual**, a **palavra da vítima**, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, **tem especial valor** probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA

SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação do **crime de assédio sexual** basta que o agente, se prevalecendo **de sua condição de** ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual** . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico por parte do agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravo regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, **é preciso que os trabalhadores** sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? no caso de trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? no caso de servidores públicos ? sobre como proceder em **situações de assédio sexual no trabalho**. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis **casos de assédio** sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se necessário que o Ministério do Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o Ministério do Trabalho deve informar os trabalhadores acerca de seus direitos no que concerne ao **combate ao assédio sexual**.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de **provas que podem** fortalecer os relatos incluem gravações de conversas com conotação sexual, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como a criação de varas especializadas em **crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho**, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada. É recomendável também **a adoção de** protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa **parte dos casos de assédio em** ambiente virtual

deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar **a importância de** buscar as autoridades competentes **para a averiguação** do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre os direitos e deveres dos trabalhadores proporcionará maior confiança **para que as** vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de assédio sexual no trabalho**. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta **de provas e** a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes para o julgamento do agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção **do assédio sexual**, sendo importante que contenham o crime com a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o assédio e os** maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores **não são tolerados**; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar do **código de ética** do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção **do assédio sexual**; Incentivar a prática de relações **respeitosas no ambiente de trabalho**, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente **as relações interpessoais no ambiente de trabalho**, atentando **para as mudanças de comportamento**; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar **que o combate ao assédio sexual no trabalho** transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente a incidência do problema.

6 Curso **de assédio moral e sexual no trabalho**. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade de **obtenção de provas** que solidifiquem as

declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar que estão sendo **vítimas de assédio sexual no trabalho**, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas **relações de trabalho**. 2005. **Disponível em:**
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. **Disponível em:**
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. **Disponível em:**
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. **Disponível em:**
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. **Disponível em:**
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. **Disponível em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. **Disponível em:**
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. Manual de direito penal. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>.

Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.

=====
Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2: www.passeidireto.com/arquivo/28408723/assedio-sexual (10674 termos)

Termos comuns: 230

Índice de similaridade antigo: 1,53%

Novo índice de similaridade: 5,03%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: f3be9cd8221be63x35

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA
2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4 SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO 3.1. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL 3.4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo **tem como objetivo** analisar as dificuldades enfrentadas **pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para** comprovar **a prática do** delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico **do assédio sexual**, distinguindo-o de figuras semelhantes, como **assédio moral e** importunação sexual. Em seguida, examina-se a ocorrência do assédio em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. Por fim, são discutidos os entraves probatórios e o impacto do princípio da presunção de inocência na responsabilização do agente. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e

jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; **Ambiente de trabalho**; Prova penal; Presunção de inocência; **Dignidade da pessoa** humana.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.? INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho** têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo **superior hierárquico ou** em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar **a vítima e**, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas **do crime de assédio sexual no trabalho**, explorando suas particularidades **no Código Penal** e comparando com conceitos correlatos, como **assédio moral e** importunação sexual. Explorar **as formas de coleta de provas possíveis no ambiente de trabalho**, como gravações,

mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência **de assédio sexual** entre diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte às **vítimas de assédio sexual**, propor estratégias para aumentar a efetividade das **denúncias de assédio sexual**, **com** base na capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de assédio sexual** sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua relação **com o princípio da dignidade da pessoa** humana. Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, **uma vez que** está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, **fazendo com que** sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória. Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, bem como a responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaborada medidas para o combate **ao assédio sexual no ambiente de trabalho**, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime **e o que pode** fazer em casos em que sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade de **produção de provas e a responsabilização do** agente assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e propõem-se soluções jurídicas e institucionais com base nos fundamentos do Direito

Penal e dos direitos fundamentais, como a **dignidade da pessoa** humana e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido **que o assédio sexual no trabalho** é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista que** muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada no Brasil, os casos e **o número de vítimas de assédio sexual no**

1 Ao contrário do que muitos pensam, **o assédio sexual não ocorre somente** de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, de mulheres contra mulheres, homens contra **homens e mulheres** contra homens. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso **de assédio moral e sexual no trabalho** - Senado Federal).

8
ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que **essa é uma prática** que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos e não mais se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos **de assédio sexual**, destacando que o aumento **não significa que** o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Fonte: **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações **sobre assédio sexual** julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). (fonte: TRT4)

9 3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a

funcionária. Vale ressaltar que o crime de assédio sexual prevê sua tipicidade também no Ministério do Trabalho (assédio sexual por intimidação ou horizontal), onde, ao contrário do Direito Penal, há punição mesmo quando o crime é cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente a condição de poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações entre colegas de trabalho com mútuo consentimento não se configura o assédio sexual.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração do crime de assédio sexual se dá em apenas uma tentativa, isto é, basta que o agente pratique em um único momento para que o crime se configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal no ambiente de trabalho. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na presença do elemento coercitivo e na ausência de reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais de assédio sexual: por chantagem, que constitui crime tipificado no Código Penal, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar ambientes de trabalho prejudiciais.

4 Há no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07 - para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. Assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, como por exemplo, o elemento subjetivo que tem o dolo com finalidade libidinosa. Neste ponto, o agente deve atuar com a intenção deliberada de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, sendo este objetivo indispensável para a sua configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, bem como a pressão se prevalecendo de sua posição hierárquica ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas

no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo **que não haja** a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento **em que há** o constrangimento **da vítima, ainda que** o agente não obtenha **vantagem ou favorecimento sexual**. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido **por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui **pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e** há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra menor de 18 (dezoito) anos.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas
12

peças desenvolveram a falsa percepção de que, por se tratar de ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de **diversos tipos de condutas** inadequadas, incluindo **o assédio sexual**.

Contrariamente ao que muitos acreditam, **o assédio sexual pode** - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode criar um ambiente propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem **formas de assédio** no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, o que dificulta a **produção de provas e** o fato de estarem a distância, pode fazer **com que as** vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são responsáveis por punir e coibir **o assédio sexual**. Logo, o mesmo artigo que pune a

modalidade presencial, pune a modalidade a distância, **uma vez que** não faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a **insuficiência de provas**. Como o **assédio sexual** frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a **comprovação dos fatos** depende, **em muitos casos**, do depoimento da vítima e de indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. Sabe-se **que o assédio sexual é um delito** que ocorre de maneira clandestina, sem a presença de terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática no momento em **que a vítima** precisa provar que houve **a prática do delito** contra si, principalmente **quando se trata de** um agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil do agente e a 13
persecução penal, **por assédio sexual** enfrentam inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, a presunção de inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores **em casos de assédio sexual**, especialmente quando há **insuficiência de provas**. No sistema jurídico brasileiro, a presunção de inocência **é um princípio constitucional** garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, **da Constituição Federal**, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, **a culpa do** acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência e não ser condenado. No caso específico **de assédio sexual**, em que frequentemente não há testemunhas diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois **a palavra da vítima contra** a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo o réu **o direito a** ampla defesa e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de **comprovação do assédio**, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da** presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a veracidade das alegações ou a **insuficiência de provas** objetivas. Isso ocorre, porque o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio in dubio pro reo⁵, ou seja, **em**

caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. Embora o assédio sexual afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria 5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite que a lei ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda ? que muitas vezes já é insuficiente para o próprio sustento e o de suas famílias ?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vitimas do assédio sexual, fato esse que é particularmente preocupante uma vez se tratar de profissionais que deveriam ser os primeiros a combater esse tipo de crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes de natureza sexual, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, diante da dificuldade de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a ausência de provas testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, o que pode influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica do assédio sexual.

É cediço que, embora a palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução no sentido de valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o depoimento da vítima pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e

esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, **mas também a crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como **a palavra da vítima** é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. **Sendo assim, o ideal**, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o depoimento seja tomado por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo **a palavra da vítima** como suficiente para a condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange **ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas** para a punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, em regra, a condenação no direito penal dependa da comprovação robusta do fato e da autoria, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) têm enfatizado a relevância da prova testemunhal e a valorização da **palavra da vítima**, especialmente **em casos de assédio sexual**, onde frequentemente não há testemunhas diretas.

Nos **casos de assédio sexual**, muitas vezes não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de** que, mesmo na ausência de provas diretas, o contexto e as circunstâncias do caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura de proteção à parte lesada **de assédio sexual**, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. O STJ, **por exemplo, em** algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de se levar em conta** não apenas as provas diretas, mas também os indícios que podem sugerir **o assédio, como** comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou o abuso de poder.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é **de que, no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho, a insuficiência de provas** materiais não impede **a responsabilização do** agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, **a vítima pode** buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que os elementos de prova podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências **de que a conduta** violou os direitos fundamentais **da vítima**. **Em** outras palavras, no âmbito penal, **a insuficiência de provas** pode, sim, resultar na absolvição do agressor, **mas em muitos casos**, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato da **vítima e a** análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por **insuficiência de provas e** o segundo uma condenação **com base no** depoimento da vítima:

?APELAÇÃO CRIMINAL - **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA **INSUFICIÊNCIA DE PROVAS** - ART. 439, ?E?, DO CPPM - AUSÊNCIA DE PROVAS APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO **COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM.** (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - CRIME CONTRA A DIGNIDADE **SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL** (ART. 216-A, ?CAPUT?, **DO CÓDIGO PENAL**)- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - **PALAVRA DA VÍTIMA** - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo **crime de assédio sexual é** medida que se impõe - Nos casos de delitos contra a dignidade sexual, **a palavra da vítima**, se coerente, firme e consistente, como no caso em exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, Data de Publicação: 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I - Consoante precedentes desta Corte, para a consumação **do crime de assédio sexual** basta que o agente, se

prevalecendo **de sua condição de** ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual** . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico **por parte do** agravante. Incidência da Súmula n. 7, STJ.Agravado regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de** servidores públicos ? sobre como proceder em **situações de assédio sexual no trabalho**. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis **casos de assédio** sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se **necessário que o** Ministério do Trabalho promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em situações em que seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o Ministério do Trabalho deve informar os trabalhadores acerca de seus direitos no que concerne ao combate **ao assédio sexual**.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas **com conotação sexual**, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como a criação de varas especializadas em **crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho**, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada.

É recomendável também a adoção de protocolos de preservação de prova digital, considerando que **boa parte dos casos de assédio** em ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de

tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na **responsabilização do assediador**, além de reforçar a importância de buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre os direitos e deveres dos trabalhadores proporcionará maior confiança para que as vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá **os casos de assédio sexual no trabalho**. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta **de provas e** a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes para o julgamento do agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental na prevenção **do assédio sexual**, sendo importante que contenham o crime com a criação e manutenção de cultura organizacional **em que o assédio e** os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção **do assédio sexual**; Incentivar **a prática de** relações respeitadas **no ambiente de trabalho**, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente as relações interpessoais **no ambiente de trabalho**, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar que o combate **ao assédio sexual no trabalho** transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente a incidência do problema.

6 Curso **de assédio moral e sexual no trabalho**. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar **da dificuldade de** obtenção de provas que solidifiquem as declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais

confiantes para denunciar que estão sendo **vítimas de assédio sexual no trabalho**, **colocando** o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em:
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias **de uma empresa em** relação às condutas tipificadas na legislação brasileira. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. **Manual de direito penal**. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do **Trabalho**, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.



=====

Arquivo 1: [TCC - 2025.1 - LÍCIA CORDEIRO - concluído \(1\).pdf](#) (4570 termos)

Arquivo 2: www.passeidireto.com/arquivo/52945113/assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho (13607 termos)

Termos comuns: 216

Índice de similaridade antigo: 1,20%

Novo índice de similaridade: 4,72%

Índice de agrupamento: Moderado

O texto abaixo é o conteúdo do documento **Arquivo 1**. Os termos em vermelho foram encontrados no documento **Arquivo 2**. Id da comparação: 2f265bd430ebfc9x35

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Salvador/BA

2024

2

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE
DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS**

Artigo científico apresentado à Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Cristiano Lazaro Fiuza

Salvador/BA

2024

3

LÍCIA CORDEIRO ALMEIDA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DE CULPABILIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

4 SUMÁRIO

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. METODOLOGIA 3. **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO** 3.1. DIFERENÇA ENTRE **ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL** 3.2. CONCEITO 3.3. CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL** 3.4. **ASSÉDIO SEXUAL NAS** RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA 4. DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO ASSÉDIO SEXUAL 4.1 **DEPOIMENTO DA VÍTIMA** 4.2. IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA 4.3. JURISPRUDÊNCIA 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 6. REFERÊNCIAS

5

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho para** comprovar **a prática do** delito, considerando suas natureza velada e a frequente ausência de testemunhas. A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, com método dedutivo e caráter exploratório e descritivo, fundamentando-se em doutrina, legislação e jurisprudência. Inicialmente, delimita-se o conceito jurídico **do assédio sexual**, distinguindo-o de figuras semelhantes, como assédio moral e importunação sexual. Em seguida, examina-se **a ocorrência do assédio** em ambientes laborais presenciais e remotos, tal qual os elementos essenciais para sua caracterização penal. **Por fim, são** discutidos os entraves probatórios e o impacto do princípio da presunção de inocência na **responsabilização do agente**. Conclui-se que, apesar dos avanços no reconhecimento social do problemas, ainda há lacunas normativas e práticas que

dificultam o acesso das vítimas à justiça, demandando medidas institucionais e jurídicas mais eficazes de prevenção, acolhimento e punição.

Palavras-chave: Assédio sexual; **Ambiente de trabalho**; **Prova** penal; Presunção de inocência; **Dignidade da pessoa humana**.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by victims of sexual harassment in the workplace to prove the practice of the crime, considering its veiled nature and the frequent absence of witnesses. The research adopts a qualitative approach, with deductive method and exploratory and descriptive character, based on doctrine, legislation and jurisprudence. Initially, the legal concept of sexual harassment is delimited, distinguishing it from similar figures such as moral harassment and sexual harassment. Then, the occurrence of harassment in face-to-face and remote work environments is examined, as well as the essential elements for its criminal characterization. Finally, the evidentiary obstacles and the impact of the principle of presumption of innocence on the liability of the agent are discussed. It is concluded that, despite advances in the social recognition of the problem, there are still normative and practical gaps that hinder victims' access to justice, requiring more effective institutional and legal measures for prevention, reception and punishment.

Keywords: Sexual harassment; Work environment; Criminal evidence; Presumption of innocence; Dignity of the human person.

6

1.? INTRODUÇÃO

A presente pesquisa discorrerá acerca das dificuldades que as **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho** têm para provar o crime sofrido, dado que o delito ocorre, geralmente, de modo clandestino, ou seja, sem testemunhas oculares. Ademais, esse assédio costuma ser perpetrado pelo **superior hierárquico ou** em um contexto de extremo machismo, o que resulta na coação das ofendidas. Assim, este projeto de pesquisa tem por objetivo a busca de soluções para melhor amparar a vítima e, conseqüentemente, alcançar a punição do agente, à luz do Direito Penal. Além disso, delimitar as características jurídicas **do crime de assédio sexual no trabalho**, explorando suas particularidades **no Código Penal e** comparando com conceitos correlatos, como assédio moral e importunação sexual. Explorar **as formas**

de coleta de provas possíveis **no ambiente de trabalho**, como gravações, mensagens eletrônicas e bilhetes, avaliando sua admissibilidade legal. Ainda, investigar a prevalência **de assédio sexual entre** diferentes categorias profissionais, verificando se há grupos mais vulneráveis **em razão de** fatores como gênero, idade ou posição hierárquica. Após, analisar os mecanismos de acolhimento oferecidos pelas empresas e instituições públicas, avaliando sua eficácia no suporte **às vítimas de assédio sexual**, propor estratégias para aumentar a efetividade das denúncias **de assédio sexual**, **com** base na capacitação de trabalhadores e na criação de ferramentas que empoderem as vítimas e examinar os impactos **do crime de assédio sexual** sobre a dignidade, saúde mental e integridade física das vítimas, considerando sua relação com **o princípio da dignidade da pessoa humana**. Dessa forma, a escolha do presente tema se justifica por ser relevante, tanto socialmente, quanto judicialmente, uma vez que está se tornando um tema mais visível e as denúncias estão crescendo, fazendo com que sejam analisadas as dificuldades das vítimas em acessar a justiça, sobretudo pela insuficiência probatória.

Outrossim, academicamente, torna-se eficaz aprofundar no estudo pois pode-se discutir as lacunas legislativas e a aplicabilidade na prática do direito penal. Este trabalho busca compreender o sistema jurídico, mas também trazer soluções para o favorecimento das vítimas, bem como a responsabilização dos agressores. Ao aprofundar o assunto, poderá ser elaboradas medidas **para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho**, alertando os trabalhadores de como

7

identificar o crime **e o que pode** fazer em casos em que sejam testemunhas desses possíveis casos **ou até mesmo** se forem as vítimas.

2.2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e fundamentação no método dedutivo. Parte-se da análise da legislação penal brasileira, da doutrina especializada e de jurisprudência recente, **a fim de** compreender as dificuldades probatórias enfrentadas por **vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho**.

A pesquisa bibliográfica será efetuada por meio através de livros, artigos científicos, legislações, decisões judiciais e pareceres técnicos. Eventualmente, poderão ser utilizados dados secundários públicos para ilustrar a prevalência do fenômeno e auxiliar na contextualização das análises.

A alternativa pelo método dedutivo justifica-se pelo percurso teórico que parte da norma jurídica e dos conceitos doutrinários para examinar um problema prático: a dificuldade de produção de provas e **a responsabilização do agente** assediador. Formulam-se hipóteses sobre os principais obstáculos enfrentados pelas vítimas e

propõem-se soluções jurídicas e institucionais com base nos fundamentos do Direito Penal e dos direitos fundamentais, como a **dignidade da pessoa humana** e o acesso à justiça.

3.? ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É sabido que o **assédio sexual no trabalho** é um tema que ganhou especial notoriedade e relevância na atualidade, **tendo em vista** que muitos profissionais, sobretudo mulheres¹, que sofrem este crime têm ganhado voz e espaço nas mídias sociais para denunciar o ocorrido, incentivando outras pessoas a relatar e buscar punições aos autores do delito. Infelizmente, na sociedade patriarcal e machista que ainda é perpetuada **no Brasil**, os casos e o número de **vítimas de assédio sexual no** 1 Ao contrário do que muitos pensam, **o assédio sexual não** ocorre somente de homens contra mulheres, podendo ocorrer também, **de mulheres contra** mulheres, homens contra **homens e mulheres contra homens**. Todavia, as pesquisas apontam que esse crime ocorre com mais frequência de homens contra mulheres, principalmente mulheres negras. (fonte: curso de assédio moral e **sexual no trabalho** - Senado Federal).

8

ambiente profissional têm crescido de maneira exacerbada. Acredita-se que essa é uma prática que sempre existiu com bastante frequência, todavia, hodiernamente, as vítimas têm tido voz para divulgar os abusos **e não mais** se calarem diante das ameaças sofridas.

Em 2024, o TRT 4ª Região (RS) divulgaram que houve um aumento significativo no número de processos **de assédio sexual**, destacando que o aumento não significa que o delito esteja ocorrendo com mais frequência e, sim, que as vítimas estão se conscientizando e buscando seus direitos.

Fonte: Tribunal Regional **do Trabalho da** 4ª Região (TRT-RS), 2024

Fonte: Tribunal Regional **do Trabalho da** 4ª Região (TRT-RS), 2024

Também, pontuam que desde 2020 as ações foram ajuizadas majoritariamente por mulheres e impera a faixa etária de 18 a 29 anos².

2 No Brasil, segundo o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações **sobre assédio sexual** julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era **de 18 a 29 anos** (42,5%) e **de 30 a 39 anos** (32,6%). (fonte: TRT4)

9

3.1 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A fim de especificar o momento em que se configura e as características do crime de assédio sexual, faz-se necessário salientar o contraponto assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas reiteradas, como humilhação, intimidação ou isolamento, que afetam a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, incluindo todas as outras classes, como o estagiário(a), e a habitualidade da conduta é imprescindível para a caracterização. Já a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal, refere-se à prática de atos libidinosos sem consentimento, independentemente de relação hierárquica, como toques inapropriados ou exposição de conteúdo sexual sem permissão. Assim, o assédio sexual se diferencia do moral devido o seu conteúdo e objetivo, tal qual se diferencia da importunação sexual por não haver a relação hierárquica gerada de emprego ou função.

É importante destacar que, conforme a Lei nº 14.540/2023, que alterou o Código Penal, a importunação sexual foi ampliada para incluir o "assédio sexual virtual", tipificando condutas realizadas por meio digital. Essa inovação legislativa reconhece a evolução das formas de violência sexual no contexto tecnológico contemporâneo. Adicionalmente, o assédio sexual por ambiente adverso, embora não tipificado penalmente no Brasil, é reconhecido no direito trabalhista como aquele em que se cria um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante, mesmo sem chantagem explícita. Esta modalidade é comum em ambientes predominantemente masculinos, como construção civil e indústria pesada, onde comentários sexuais ofensivos e comportamentos discriminatórios são tolerados culturalmente.

3.2 CONCEITO

O assédio sexual nas relações laborais é uma conduta que viola a dignidade da pessoa humana, compromete a igualdade de gênero e afeta a segurança psicológica dos trabalhadores. No Brasil, o assédio sexual por chantagem, ou vertical, é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, prevendo pena de um a dois anos de detenção para aquele que constranger alguém com o intuito de obter

10
vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Para elucidar melhor a definição, Azevedo e Santos aludem que o assédio sexual tem como objetivo o contrangimento com conotação sexual e em regra o agente usa de sua influência e condição hierárquica para obter o que deseja.³ Destaca-se que, no âmbito penal, para se configurar o assédio sexual, é preciso que haja a condição de superior hierárquico ou ascendência⁴. O primeiro ocorre no âmbito público, como no caso dos militares, enquanto o segundo ocorre

no âmbito trabalhista particular, a exemplo de situações entre o chefe e a funcionária. Vale ressaltar **que o crime de assédio sexual** prevê sua tipicidade também no **Ministério do Trabalho** (**assédio sexual por** intimidação ou horizontal), onde, ao contrário do Direito Penal, há punição mesmo quando o crime é cometido por agente de igual ou inferior hierarquia ao assediado.

Importa esclarecer que, embora o crime exija uma relação de hierarquia ou ascendência profissional, ele pode ocorrer fora do ambiente corporativo, desde que fique evidente **a condição de** poder. Ressalta-se, ainda, que elogios aceitáveis no social e interações **entre colegas de trabalho com** mútuo consentimento não se configura **o assédio sexual**.

De outro modo, ao contrário do assédio moral, a configuração **do crime de assédio sexual** se dá em apenas uma tentativa, isto é, basta que o agente pratique em um único momento **para que o crime** se configure.

É importante distinguir as diferentes formas de interação interpessoal **no ambiente de trabalho**. A diferença fundamental entre elogios, paqueras consensuais e assédio sexual reside na presença do elemento coercitivo e na ausência de reciprocidade que caracterizam este último.

A doutrina jurídica reconhece duas modalidades principais **de assédio sexual: por chantagem**, que constitui **crime tipificado no Código Penal**, e o assédio por ambiente hostil, reconhecido principalmente na esfera trabalhista. Esta segunda modalidade assume particular relevância em setores profissionais com alta concentração masculina, onde padrões comportamentais inadequados podem se normalizar e criar **ambientes de trabalho** prejudiciais.

4 Há **no Congresso Nacional Projeto de Lei - 848/07** - para tornar crime **o assédio sexual** praticado por pessoa de hierarquia inferior ou igual ao do ofendido.

3 Azevedo, Álvaro; Santos, Grazielle. **Assédio sexual e outras formas de violência** no trabalho (2024, p. 12).

11

3.3 CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO **DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

Nesta senda, para identificar o crime, há características essenciais, **como por exemplo**, o elemento subjetivo **que tem o dolo** com finalidade libidinoso. Neste ponto, o agente deve atuar com a intenção deliberada **de obter vantagem ou favorecimento sexual** da vítima, sendo este objetivo indispensável para a sua configuração.

Outro aspecto essencial é o constrangimento da vítima, aqui o agressor impõe de coação moral ou psicológica, bem como a pressão se prevalecendo **de sua posição hierárquica** ou ascendência, relacionadas ao emprego ou função (este

também é um elemento para a configuração do crime), para por ameaças veladas no que concerne a promessas de promoção, insinuações ou chantagens, tal qual a demissão.

Quanto à consumação do delito:

?Há duas vertentes quanto ao momento da consumação do delito. Para uns, a consumação se dá no momento do constrangimento, mesmo que não haja a obtenção da vantagem sexual e a depender do entendimento, a tentativa pode ou não ser admitida. (Sanches, Rogério. 16ª edição. p. 623)?

À vista disso, esta ocorre no momento em que há o constrangimento da vítima, **ainda que o agente não obtenha vantagem ou favorecimento sexual**. Existe, ainda, sua modalidade tentada, quando o crime é cometido **por meio de** comunicação escrita, mas perde sua finalidade ao ser entregue a um terceiro que não a vítima.

Ademais, o delito possui **pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos** e há a majoração da pena (§2º) em 1/3 (um terço), quando praticado contra **menor de 18 (dezoito) anos**.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÕES LABORAIS A DISTÂNCIA

Com o avanço tecnológico e a popularização do trabalho remoto, muitas

12

peçoas desenvolveram a falsa percepção de que, **por se tratar de** ambiente virtual, não possuem as mesmas responsabilidades e regras do trabalho presencial. Diante disso, essa mentalidade equivocada tem facilitado a ocorrência de diversos tipos de condutas inadequadas, incluindo **o assédio sexual**.

Contrariamente ao que muitos acreditam, **o assédio sexual pode** - e frequentemente ocorre - no trabalho remoto. O distanciamento físico, paradoxalmente, pode **criar um ambiente** propício para comportamentos abusivos, haja vista que a sensação de anonimato e a ausência de testemunhas presenciais podem encorajar agressores a agir com maior ousadia.

Existem formas de assédio no ambiente virtual, qual seja, comportamentos durante videoconferências, chantagem virtual e comunicação inadequadas. Posto isso, assim como no presencial, as vítimas possuem dificuldade na comprovação pois muitos agressores utilizam de plataformas que não gravam as interações automaticamente, **o que dificulta** a produção de provas e o fato de estarem a distância, pode **fazer com que** as vítimas sentem-se isoladas se privando de denunciar.

Outrossim, assim como no presencial, as empresas também são

responsáveis por punir e coibir **o assédio sexual**. Logo, o mesmo artigo que pune a modalidade presencial, pune a modalidade a distância, uma vez que não faz distinção entre ambos.

4.? DIFICULDADES PROBATÓRIAS NO **ASSÉDIO SEXUAL**

A imputação da responsabilidade penal do agente enfrenta um obstáculo significativo: a insuficiência de provas. Como **o assédio sexual** frequentemente ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas, a comprovação dos fatos depende, em muitos casos, **do depoimento da vítima e de** indícios indiretos, **o que pode** levar à fragilidade probatória e à dificuldade de condenação do agressor. Sabe-se **que o assédio sexual é um** delito que ocorre de maneira clandestina, **sem a presença de** terceiros para testemunhar. Dessa forma, surge uma grande problemática no momento **em que a vítima** precisa provar que houve **a prática do** delito contra si, principalmente quando se trata de um agente com cargo superior ao do sujeito passivo. Assim, a responsabilização administrativa ou civil do agente e a

13
persecução penal, por **assédio sexual enfrentam** inúmeros entraves probatórios, especialmente pela natureza intimista, velada e relacional dessa forma de violência. Outrossim, a presunção de inocência pode influenciar na dificuldade de condenação de agressores em casos **de assédio sexual**, especialmente quando há insuficiência de provas. No sistema jurídico brasileiro, a presunção de inocência é um princípio constitucional garantido pelo artigo 5º, inciso LVII, **da Constituição Federal**, que afirma que:

?Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória.?

Isso significa que, no processo penal, **a culpa do** acusado só pode ser determinada após um julgamento regular, onde a acusação tenha apresentado provas suficientes para comprovar a culpabilidade do réu. Se as provas forem insuficientes ou inconsistentes, mesmo que o relato da vítima seja convincente, o acusado pode ser beneficiado pela presunção de inocência **e não ser** condenado. No caso específico **de assédio sexual**, **em que** frequentemente **não há** **testemunhas** diretas e as provas físicas podem ser limitadas, o desafio é grande para a acusação, pois a palavra da vítima contra a do réu pode ser o principal elemento de prova, porém, embora seja fundamental, não é absoluta, tendo **o réu o** direito a ampla defesa e a acusação deve demonstrar que há elementos mínimos de comprovação do assédio, isso torna a análise de provas uma questão delicada. **O princípio da** presunção de inocência, portanto, pode levar a uma maior cautela na condenação, especialmente quando há dúvidas razoáveis sobre a veracidade das alegações ou a insuficiência de provas objetivas. Isso ocorre, porque

o juiz analisa o conjunto probatório sob o princípio **in dubio pro reo**, ou seja, **em caso de dúvida razoável, a absolvição é a regra.**

Ademais, esse desafio se torna ainda maior quando se trata de trabalhadores em subempregos, como empregados domésticos, rurais, funcionários de lojas e supermercados, trabalhadores da indústria têxtil e de confecção, além de operadores de call centers. **Embora o assédio sexual** afete diversos grupos de trabalhadores, a comprovação da culpabilidade do agressor nessa categoria

5 Por força da regra probatória, a parte acusadora tem o ônus de demonstrar a culpabilidade do acusado além de qualquer dúvida razoável, e não este de provar sua inocência. (...) Não se admite **que a lei** ou o juiz dê a quem é apenas acusado em processo penal tratamento equivalente àquele dado ao condenado por sentença transitada em julgado. (Sanchez, Rogério. 14ª edição. p. 53)?

14

específica é ainda mais desafiadora. Isso ocorre porque, em geral, esses profissionais possuem pouco conhecimento sobre seus direitos e sobre as medidas que podem adotar nesses casos. Além disso, por dependerem da renda ? que muitas vezes já **é insuficiente para** o próprio sustento e o de suas famílias ?, muitos temem questionar a situação, receosos de perder o pouco que têm.

Aliás, esse crime não somente ocorre nos ambiente supramencionados, os agente de polícia também são vítimas **do assédio sexual**, fato esse que é particularmente preocupante uma vez **se tratar de** profissionais que deveriam ser os primeiros a combater **esse tipo de** crime, sendo uma grave contradição.

4.1 DEPOIMENTO DA VÍTIMA

A palavra da vítima, nos crimes **de natureza sexual**, tem especial relevância probatória. Tal fato não pressupõe presunção de veracidade automática, mas sim que, **diante da dificuldade** de testemunhos ou provas materiais, seu relato deve ser analisado com seriedade, dentro do conjunto probatório.

Todavia, deviso a insuficiência probatória, a defesa do acusado costuma explorar a **ausência de provas** testemunhais ou físicas como argumento de fragilidade da acusação, **o que pode** influenciar negativamente julgamentos se não houver sensibilidade sobre a dinâmica **do assédio sexual.**

É cediço **que, embora a** palavra da vítima tenha especial relevância, este enfrenta um desafio residente na cultura organizacional de silenciamento e no receio das vítimas de sofrerem retaliação profissional, o que inibe a formalização das denúncias. Além disso, a ausência de mecanismos eficazes de proteção e de coleta de provas pode resultar na impunidade dos agentes.

Nessa vertente, houve uma evolução **no sentido de** valorizar a palavra da vítima, no entanto com prudência e critérios de verossimilhança. Isso significa que o **depoimento da vítima** pode, sim, fundamentar uma condenação, desde que seja

coerente, não seja duvidoso e contraditório, que apresente detalhes consistentes e esteja livre de motivações espúrias ou interesse de prejudicar o acusado. Esse entendimento se dá não somente ao presente crime, mas também a **crimes contra a liberdade sexual**, isso porque são praticados, geralmente, na clandestinidade.

4.2 IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

15

A forma como a palavra da vítima é colhida também interfere diretamente em sua eficácia como prova, haja vista se tratar pessoas vulneráveis que podem vir a sofrer retaliações, não somente se seus superiores, mas também de pessoas próximas, como colegas. Sendo assim, o ideal, tanto no inquérito quanto no processo, **é que o** depoimento seja tomado **por meio de** escuta qualificada, com profissionais preparados, em ambiente seguro, e sem revitimização.

4.3 JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais superiores brasileiros vêm admitindo a palavra da vítima como suficiente para a condenação, em especial quando corroborada por indícios, como laudos psicológicos, mudanças comportamentais, e-mails, mensagens, relatos indiretos etc.

No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho e a insuficiência de provas para a punição dos agressores no âmbito penal, a jurisprudência tem evoluído ao reconhecer a complexidade do tema. Conquanto, em regra, a condenação no direito penal dependa da comprovação robusta do fato e da autoria, o Superior **Tribunal de Justiça** (STJ) têm enfatizado a relevância da prova testemunhal e a valorização da palavra da vítima, especialmente em casos **de assédio sexual**, onde frequentemente **não há testemunhas** diretas.

Nos casos **de assédio sexual**, **muitas vezes** não há provas materiais (como gravações ou documentos) que confirmem a alegação do ofendido, sendo a sua palavra, isolada, considerada, em muito casos, insuficiente para a condenação. Contudo, a jurisprudência tem se posicionado **no sentido de** que, mesmo na **ausência de provas** diretas, o contexto e **as circunstâncias do** caso podem ser suficientes para fundamentar uma decisão condenatória, especialmente quando as declarações da vítima são consistentes e verossímeis.

A jurisprudência também adota uma postura **de proteção à** parte lesada **de assédio sexual**, considerando a assimetria de poder entre o agressor e o trabalhador atingido **no ambiente de trabalho**. O STJ, por exemplo, em algumas decisões, têm ressaltado **a necessidade de** se levar em conta não apenas as provas diretas, mas também os **indícios que podem** sugerir o assédio, como comportamentos, a repetição de atitudes inadequadas ou o **abuso de poder**.

16

Em termos gerais, o entendimento que prevalece é de que, **no caso de assédio sexual no ambiente de trabalho**, a insuficiência de provas materiais **não impede a responsabilização do** agressor, desde que as provas testemunhais ou os indícios sejam suficientes para estabelecer a autoria e a materialidade do crime. Além disso, a vítima pode buscar outras esferas de responsabilização, como a trabalhista, em que **os elementos de prova** podem ser mais flexíveis, especialmente se houver evidências **de que a conduta** violou os direitos fundamentais da vítima. Em outras palavras, no âmbito penal, a insuficiência de provas pode, sim, resultar na absolvição do agressor, mas em muitos casos, os tribunais têm adotado uma abordagem mais sensível, admitindo outros tipos de evidência, como a consistência do relato **da vítima e** a análise do contexto do ocorrido. Vejamos abaixo 02 (dois) exemplos, sendo o primeiro absolvição por insuficiência de provas e o segundo uma condenação **com base no depoimento da vítima**:

?APELAÇÃO CRIMINAL - **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL** - ABSOLVIÇÃO COM BASE NA INSUFICIÊNCIA DE PROVAS - ART. 439, ?E?, DO CPPM - **AUSÊNCIA DE PROVAS** APTAS A JUSTIFICAR UM DECRETO CONDENATÓRIO - RECURSO MINISTERIAL IMPROVIDO - SENTENÇA MANTIDA, PARA CONSIDERAR A ABSOLVIÇÃO **COM BASE NO ART. 439, ?E?, DO CPPM.** (Desembargador Osmar Duarte Marcelino, revisor e relator para o acórdão) V .V. - APELAÇÃO CRIMINAL - **CRIME CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL - ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A, ?CAPUT?, DO CÓDIGO PENAL)**- AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA - RELEVÂNCIA - CONDENAÇÃO - NECESSIDADE - RECURSO MINISTERIAL PROVIDO - Demonstradas a materialidade e a autoria delitivas, a condenação do réu pelo **crime de assédio sexual é** medida que se impõe - Nos casos **de delitos contra a dignidade** sexual, a palavra da vítima, se coerente, firme e consistente, como **no caso em** exame, tem especial valor probatório, notadamente se confortada pela prova oral. (Desembargador Fernando Armando Ribeiro, relator - vencido)

(TJM-MG 2000069-67 .2020.9.13.0004, Relator.: Desembargador Fernando Armando Ribeiro, Data de Julgamento: 07/03/2023, **Data de Publicação:** 14/03/2023)?

DIREITO PENAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. DISCUSSÃO ACERCA DO DOLO ESPECÍFICO . REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. **INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7, STJ. I** - Consoante precedentes desta Corte, para a

consumação **do crime de assédio sexual** basta que o agente, se prevalecendo de **sua condição de** ascendência, constranja a vítima **com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual** . II - Impossível se percorrer todo o acervo fático-probatório nesta via estreita, **a fim de** desconstituir as conclusões das instâncias ordinárias acerca da existência de dolo específico **por parte do** agravante. **Incidência da Súmula** n. 7, STJ.Agravado regimental desprovido .

17

(STJ - AgRg no REsp: 2047307 SE 2023/0009459-8, Relator.: Ministro MESSOD AZULAY NETO, Data de Julgamento: 02/04/2024, T5 - QUINTA TURMA, **Data de Publicação:** DJe 10/04/2024)

5.? CONSIDERAÇÕES FINAIS

À face do exposto, é preciso que os trabalhadores sejam orientados, primeiramente, pela empresa ? **no caso de** trabalhadores particulares ? e pela administração pública ? **no caso de** servidores públicos ? sobre como proceder em **situações de assédio sexual no trabalho**. Além disso, é fundamental que disponham de locais de acolhimento para que possam denunciar possíveis casos de assédio sofrido nesse ambiente.

Ainda, faz-se necessário que o **Ministério do Trabalho** promova mais palestras **com o objetivo de** conscientizar os colaboradores sobre como lidar em **situações em que** seus empregadores não disponibilizam locais apropriados para denúncias ou quando não ocorre a apuração do caso. Outrossim, o **Ministério do Trabalho** deve informar os trabalhadores acerca **de seus direitos** no que concerne ao combate **ao assédio sexual**.

Adicionalmente, é imprescindível orientar as vítimas sobre como obter provas documentais para corroborar seus depoimentos, bem como apresentar meios práticos para coletá-las. Exemplos de provas que podem fortalecer os relatos incluem gravações de conversas **com conotação sexual**, mensagens trocadas por meios eletrônicos, bilhetes, testemunhas, entre outros.

Sugere-se ainda a implementação de medidas legislativas específicas, como **a criação de varas especializadas em crimes contra a dignidade sexual no ambiente de trabalho**, à semelhança do modelo adotado para violência doméstica. A especialização permite capacitação específica de magistrados e servidores, agilização processual e desenvolvimento de jurisprudência consolidada. É recomendável também a adoção de protocolos de preservação de prova digital, considerando que boa **parte dos casos** de assédio em ambiente virtual deixam vestígios eletrônicos que, se adequadamente coletados, podem constituir

prova robusta. A parceria entre Ministério Público, Polícia Civil e empresas de tecnologia poderia viabilizar ferramentas de coleta e análise forense digital especializada.

18

Embora muitas vítimas sintam medo de expor o ocorrido, é importante esclarecer que conversar com amigos e familiares **sobre o crime** auxilia na responsabilização do assediador, além de reforçar **a importância de** buscar as autoridades competentes para a averiguação do caso.

Dessa maneira, a clareza sobre os direitos e deveres dos trabalhadores proporcionará maior confiança para que as vítimas exponham os crimes clandestinos. Essa ação fará com que mais pessoas ganhem voz, deixando de se calar diante de ameaças sofridas, o que, possivelmente, reduzirá os casos **de assédio sexual no trabalho**. Ademais, as ações sugeridas facilitarão o trabalho das autoridades, permitindo a coleta de provas e a continuidade do processo, garantindo que haja evidências suficientes para o julgamento do agressor e, quiçá, em sua condenação.

Ainda, as instituições tem papel fundamental **na prevenção do assédio sexual**, sendo importante que contenham o crime com a ?criação e manutenção de cultura organizacional **em que o assédio** e os maus-tratos as trabalhadoras e trabalhadores não são tolerados; Educar o corpo funcional **por meio de** campanhas específicas, material informativo e capacitações; Fazer constar **do código de** ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de **prevenção do assédio sexual**; Incentivar a prática de relações respeitadas **no ambiente de trabalho**, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade; Avaliar constantemente **as relações interpessoais no ambiente de trabalho**, atentando para as mudanças de comportamento; Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; Apurar e punir as violações denunciadas⁶.

A criação de núcleos especializados que integrem profissionais do direito, psicologia, serviço social e medicina legal permite análise mais abrangente dos casos, com foco tanto na responsabilização quanto na reparação integral dos danos. Por fim, é essencial considerar que o combate **ao assédio sexual no trabalho** transcende a esfera punitiva, demandando transformação cultural profunda nas organizações. Programas de compliance específicos, auditoria de ambiente organizacional e métricas de diversidade e inclusão constituem ferramentas preventivas que, quando adequadamente implementadas, reduzem significativamente a incidência do problema.

6 Curso de assédio moral e **sexual no trabalho**. Módulo II. Senado Federal

19

Em suma, apesar da dificuldade de obtenção de provas que solidifiquem as declarações das vítimas, quando bem orientadas, é menor a probabilidade de

silêncio. Com os benefícios do conhecimento, os ofendidos sentir-se-ão mais confiantes para denunciar que estão sendo **vítimas de assédio sexual no trabalho**, colocando o assediador em uma situação constrangedora e promovendo sua responsabilização.

6. REFERÊNCIAS

Assédio sexual nas relações de trabalho. 2005. Disponível em:
<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Assédio sexual no ambiente corporativo: uma análise das situações vivenciadas pelas funcionárias de uma empresa em relação às condutas tipificadas **na legislação brasileira**. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/4f8add18-9032-4373-9037-43934778b678/content>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Câmara. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=34940>. Acesso em 23/05/2025.

Central única dos trabalhadores, 2024. Disponível em:
<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-sexual-no-trabalho-e-como-se-defender-dessa-violencia-9de1>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jornal da USP, 2022. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-um-crime-que-esta-presente-no-contexto-das-relacoes-genero/#:~:text=rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero-,Ass%C3%A9dio%20sexual%20no%20trabalho%3A%20mais%20um%20crime%20presente,contexto%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%AAnero&text=De%20acordo%20com%20o%20Tribunal,de%20um%20a%20dois%20anos>. Acesso em: 27 set. 2024.

Jusbrasil. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1917138006/inteiro-teor-1917138009?origin=serp>. Acesso em: 22 nov. 2024.

Jusbrasil, 2014. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 26 set. 2024.

20

MPCE. 2017. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Planalto, 1940. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

Sanches, Rogério. Manual de direito penal. São Paulo: juspodivm, 2023.

Senado, 2017-2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%2Dse,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 set. 2024.

TJDFT. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/jurisprudencia-em-perguntas/direito-penal-e-processual-penal/valoracao-da-prova/a-palavra-da-vitima-tem-especial-relevo-nos-crimes-contr-a-liberdade-sexual-1>. Acesso em: 23 maio 2025.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2021. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 26 set. 2024.

TRT. Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRT4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20\(32%2C6%25\)](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=No%20Brasil%2C%20segundo%20o%20Monitor,anos%20(32%2C6%25)). Acesso em: 23 maio 2025.