

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ- UNIPORÁ  
DIREITO

AMANDA VIEIRA SANTOS

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE  
DOS AGRESSORES DEVIDO À FALTA DE EVIDÊNCIAS**

IPORÁ-GO

2024

AMANDA VIEIRA SANTOS

## **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES DEVIDO À FALTA DE EVIDÊNCIAS**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito - Centro Universitário de Iporá-UNIPORÁ como exigência parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Esp. Adv. Dra. Bruna Oliveira Guimarães.

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Professora Esp. Adv. Dra. Bruna Oliveira Guimarães  
Presidente da Banca e Orientadora

---

Professora Esp. Ana Paula Guimarães Souza

---

Professor Ms. Kaio José Silva Maluf Franco

IPORÁ-GO

2024

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES DEVIDO À FALTA DE EVIDÊNCIAS

## SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: THE IMPUNITY OF AGGRESSORS DUE TO LACK OF EVIDENCE

Amanda Vieira Santos<sup>1</sup>

Bruna Oliveira Guimarães<sup>2</sup>

### RESUMO

Este estudo analisa o assédio sexual no ambiente de trabalho, destacando os desafios probatórios enfrentados pelas vítimas. Justifica-se pela necessidade urgente de uma abordagem rigorosa para enfrentar essa prática abusiva que compromete a dignidade e a segurança dos trabalhadores. O objetivo central é explorar as limitações na obtenção de provas e avaliar os meios disponíveis para fortalecer as denúncias de assédio sexual. A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, com revisão bibliográfica e análise documental, incluindo legislação relevante, jurisprudência e convenções internacionais. Entre as principais fontes estão autores como Delgado (2017), que enfatiza a relevância dos meios de prova, e Lippmann (2001), que destaca a importância de campanhas de conscientização. Os resultados revelam que o assédio sexual, além de violar direitos individuais, enfraquece o ambiente de trabalho, aumentando a rotatividade e reduzindo a produtividade. As dificuldades probatórias, como o caráter reservado do assédio, tornam o combate mais complexo. Conclui-se que são necessárias políticas internas e uma postura judicial sensível para assegurar a proteção efetiva das vítimas e a responsabilização dos agressores.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Provas. Ambiente de trabalho. Direito trabalhista

### ABSTRACT

This study analyzes sexual harassment in the workplace, highlighting the evidentiary challenges faced by victims. It is justified by the urgent need for a rigorous approach to address this abusive practice that undermines workers' dignity and safety. The central objective is to explore the limitations in gathering evidence and evaluate the available means to strengthen sexual harassment complaints. The research adopts a qualitative methodology, including a literature review and document analysis of relevant legislation, case law, and international conventions. Key sources include authors such as Delgado (2017), who emphasizes the importance of evidence, and Lippmann (2001), who highlights the need for awareness campaigns. Results reveal that sexual harassment, in addition to violating individual rights, weakens the work environment, increasing turnover and reducing productivity. The reserved nature of harassment creates evidentiary challenges, making it more difficult to combat. The study concludes that internal policies and a sensitive judicial approach are necessary to ensure effective victim protection and hold offenders accountable.

**Keywords:** Sexual harassment. Evidence. Workplace environment. Labor law

## 1. INTRODUÇÃO

Este estudo aborda o tema do assédio sexual no ambiente laboral,

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela UNIPORÁ – Centro Universitário de Iporá, GO. E-mail: amandavieirasan@gmail.com

<sup>2</sup> Orientadora: Advogada, professora universitária. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho, Direito Médico, Direito e Processo Tributário. E-mail: brunaguimaraesadv@gmail.com

definido por condutas reiteradas de perseguição, intimidação e constrangimento de uma pessoa, geralmente perpetradas por alguém em posição de hierarquia superior ou em situação de poder em relação ao trabalhador ou trabalhadora. Na maioria dos casos, o objetivo subjacente a tais comportamentos é obter favores sexuais, estabelecendo uma dinâmica abusiva e prejudicial que não apenas desrespeita a dignidade da vítima, mas também compromete sua estabilidade emocional e profissional. O assédio sexual, em seu cerne, configura uma forma de abuso de poder que transforma o ambiente de trabalho em um espaço hostil, constrangedor e permeado por práticas humilhantes, minando, assim, a saúde psicológica e a qualidade de vida do trabalhador.

O problema de pesquisa que norteia este estudo é: quais são os principais desafios enfrentados para caracterizar e comprovar juridicamente o assédio sexual no ambiente de trabalho? Supõe-se que a dificuldade em reunir provas diretas e a ausência de políticas punitivas eficazes são fatores determinantes para a continuidade e a impunidade dessa prática.

O objetivo geral deste trabalho é investigar as dificuldades enfrentadas pelos empregados em contextos profissionais onde o assédio sexual é tolerado ou subestimado. Os objetivos específicos incluem: (a) identificar os principais desafios probatórios em casos de assédio sexual no trabalho; (b) examinar a tipificação penal e as normas legais aplicáveis; e (c) discutir as repercussões jurídicas e psicológicas para as vítimas.

Para alcançar esses objetivos, este estudo adota uma abordagem qualitativa e exploratória, baseando-se em revisão bibliográfica, análise documental e estudo de jurisprudência relevante. Entre as fontes consultadas, destacam-se marcos legais como a Constituição Federal e o Código Penal Brasileiro, além de artigos acadêmicos e relatórios publicados por organizações governamentais e não governamentais.

Este artigo está organizado em seções que abordam o contexto jurídico do assédio sexual, os desafios probatórios e as implicações psicológicas para as vítimas. Os resultados dessas análises são apresentados de maneira coesa e fundamentada, oferecendo uma visão crítica sobre o papel do Direito e da Justiça na proteção dos trabalhadores e no enfrentamento do assédio sexual. A conclusão sintetiza os achados e propõe recomendações para o fortalecimento das políticas de combate ao assédio sexual nas relações de trabalho.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Assédio sexual no trabalho: perspectivas jurídicas, conceitos e desafios probatórios**

Esta seção tem como objetivo explorar os aspectos jurídicos e conceituais do assédio sexual no ambiente de trabalho, abordando os desafios probatórios e as nuances legais que envolvem a caracterização dessa prática. Partindo de uma revisão da legislação brasileira e das contribuições doutrinárias sobre o tema, busca-se examinar a tipificação do assédio sexual, os elementos necessários para sua configuração, e o impacto dessa conduta na vida das vítimas e na dinâmica organizacional. Além disso, serão discutidas as dificuldades enfrentadas na produção de provas e na efetiva aplicação das normas, com vistas a contextualizar o problema e suas implicações para a justiça no ambiente laboral.

O assédio sexual no ambiente laboral é um problema antigo, que acompanha a evolução das relações de trabalho ao longo dos anos (Delgado, 2017. p. 65). Apesar das inovações legislativas e da criminalização dessa conduta no Brasil, o assédio sexual ainda representa uma ameaça constante para inúmeros trabalhadores. Conforme observa Lippmann (2001, p. 23), a presença do assédio sexual no ambiente de trabalho cria um espaço de insegurança e desconforto, no qual a integridade física e moral das vítimas é comprometida. Esse cenário é agravado pela tendência ao silêncio por parte das vítimas, seja pela incerteza sobre como agir ou pelo medo de que as denúncias não resultem em justiça — uma situação muitas vezes decorrente da dificuldade em produzir provas concretas (Pamplona Filho, 2001. p. 11).

Segundo Delgado (2017), as consequências desse tipo de violação vão além do dano imediato à vítima, afetando o ambiente laboral como um todo e minando a confiança e o bem-estar entre os trabalhadores. O autor destaca que o assédio sexual constitui uma forma de abuso de poder que compromete tanto a saúde psicológica quanto as perspectivas profissionais das vítimas, criando um ambiente de trabalho opressor.

Embora o assédio sexual possa ocorrer em diversos contextos, a caracterização desse crime no ambiente de trabalho depende da relação de hierarquia entre o assediador e a vítima. Assim, conforme apontam Lippmann

(2001, p. 52) e Pamplona Filho (2001, p. 10), o assédio sexual nas relações de emprego exige que o agente se aproveite de uma posição de superioridade hierárquica ou de autoridade para obter favores sexuais. Em situações onde não há tal hierarquia, como entre professores e alunos ou líderes religiosos e fiéis, a relação pode envolver constrangimento, mas não se configura como assédio sexual no sentido estrito (Lippmann, 2001. p. 17).

A introdução da Lei nº 10.224, de 16 de maio de 2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, foi um marco na tipificação do assédio sexual no Brasil, definindo-o como o ato de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, desde que o autor da ação se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou posição de ascendência sobre a vítima (Brasil, 2001. Art. 2016-A). Essa lei determina penas que variam entre um e dois anos de detenção, podendo ser aumentadas em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

Lippmann (2001, p. 31) ressalta a importância de diferenciar entre o assédio sexual e abordagens que possam ser entendidas como meras cantadas. O assédio sexual, ao contrário, caracteriza-se por uma intenção maliciosa e persiste mesmo após a recusa da vítima. Segundo Delgado (2017, p. 15), para que o assédio seja configurado, é necessário que haja uma investida com conotação sexual por parte do agressor, muitas vezes acompanhada de chantagens ou ameaças, como a promessa de promoção ou o risco de demissão. A reiteração dessas condutas configura o assédio sexual e transforma o ambiente de trabalho em um local hostil e intimidante.

Pamplona Filho (2001, p. 18) reforça que o poder do assediador, derivado de sua posição hierárquica, é um elemento central no assédio sexual, pois é justamente esse poder que permite ao assediador coagir e intimidar a vítima. Além disso, o autor observa que a repetição das investidas, mesmo após a recusa, é um indicador claro de assédio, e tal comportamento prejudica profundamente a dignidade e o bem-estar da vítima.

O assédio sexual transcende uma simples abordagem indesejada; ele manifesta-se como uma forma de abuso de poder, na qual a vulnerabilidade da vítima é explorada em prol de benefícios sexuais. Ao estabelecer um ambiente de temor e insegurança, o assédio sexual compromete a saúde mental e a dignidade da vítima, violando o ambiente de trabalho como um espaço de segurança e

respeito.

Em suma, esta seção abordou os principais aspectos jurídicos e conceituais do assédio sexual no ambiente de trabalho, com ênfase na tipificação legal e nas dificuldades associadas à caracterização e prova dessa prática no contexto laboral. Foram analisados elementos fundamentais para a configuração do assédio, incluindo o abuso de poder hierárquico e a persistência de condutas indesejadas mesmo após a recusa da vítima, conforme previsto na legislação brasileira. Destacou-se também o impacto psicológico e profissional sobre as vítimas, assim como o efeito nocivo do assédio na confiança e no bem-estar do ambiente organizacional. A análise evidenciou que, embora existam avanços legislativos, persistem desafios para a produção de provas e para a conscientização sobre a gravidade do problema, revelando a necessidade de práticas jurídicas e políticas preventivas eficazes para assegurar ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

## **2.2 Criminalização da prática do assédio sexual**

O objetivo desta seção é examinar a criminalização do assédio sexual no ambiente de trabalho, analisando as abordagens adotadas em diferentes países e a forma como a legislação brasileira trata o tema tanto no âmbito penal quanto trabalhista. Busca-se explorar as implicações legais para o empregador e o empregado, assim como os dispositivos legais que protegem as vítimas e oferecem caminhos para a reparação de danos. Além disso, a seção contextualiza a relevância das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, que reforçam o compromisso do país com a igualdade de oportunidades e a prevenção de práticas abusivas no espaço laboral.

A questão do assédio sexual é tratada de formas variadas ao redor do mundo, o que reflete as diversidades culturais e jurídicas de cada país. Em países como Estados Unidos, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, o assédio sexual é abordado principalmente nas legislações civis que promovem a igualdade de oportunidades e combate à discriminação (Delgado, 2017). Por outro lado, na França e na Nova Zelândia, o assédio sexual é tratado nas leis trabalhistas, sendo que a legislação neozelandesa é considerada uma das mais abrangentes nesse aspecto (Pamplona Filho, 2001. p. 17). Em contrapartida, em muitos países asiáticos, o assédio sexual ainda não é amplamente reconhecido como um

problema social, o que demonstra a variação na forma de entendimento e abordagem desse tema (Lippmann, 2001. p. 20).

No Brasil, o assédio sexual foi tipificado como crime pela Lei nº 10.224, de 16 de maio de 2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, caracterizando o assédio como o ato de constranger uma pessoa com o intuito de obter vantagem sexual, especialmente quando o ato é praticado por um superior hierárquico. A pena prevista varia entre um a dois anos de detenção, sendo importante destacar que essa tipificação não se restringe a um gênero específico, embora o crime seja cometido predominantemente contra mulheres (Brasil, 2001. Art. 2016-A).

Além do âmbito penal, o assédio sexual também possui implicações no Direito do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o assédio pode ser caracterizado como uma falta grave, permitindo ao empregado rescindir o contrato de trabalho indiretamente, conforme o artigo 483. Esse dispositivo legal permite ao trabalhador solicitar a rescisão do contrato e buscar indenização por danos morais quando sujeito a um ambiente degradante ou quando o empregador ou seus prepostos cometem atos lesivos à sua honra e boa fama (Brasil, 1943. Art. 483).

No caso do assédio sexual, a vítima tem direito a todas as verbas rescisórias, além de poder buscar reparação por danos morais, conforme o artigo 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparar o dano decorrente de ato ilícito, independentemente de culpa, quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implica risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002. Art. 927). Conforme Delgado (2017, p. 31), essa previsão reforça o compromisso da legislação brasileira em proteger a dignidade humana e assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, também representa um compromisso fundamental na luta contra a discriminação no trabalho, incluindo o assédio sexual, buscando assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento para todos. Essa convenção se alinha com a legislação brasileira, que visa proteger a dignidade da pessoa humana e oferecer suporte às vítimas de assédio (Pamplona Filho, 2001. p. 40).

Além disso, a Justiça do Trabalho no Brasil reconhece o direito à reparação mesmo em casos de assédio horizontal, onde a conduta ocorre entre colegas.



Nessa situação, a empresa pode ser responsabilizada pela indenização, assegurando que os trabalhadores tenham um ambiente laboral livre de discriminação e violência. Dessa forma, tanto o direito penal quanto o trabalhista no Brasil colaboram para promover um espaço de trabalho que respeite a dignidade e os direitos dos trabalhadores (Lippmann, 2001. p. 11).

Em suma, esta seção abordou a criminalização do assédio sexual no ambiente de trabalho, destacando as diferenças nas abordagens internacionais e as particularidades da legislação brasileira, que trata o tema tanto no âmbito penal quanto trabalhista. Discutiui-se a tipificação do assédio sexual como crime no Brasil, bem como as proteções oferecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo Código Civil, que garantem à vítima o direito à rescisão contratual e à reparação por danos morais. Além disso, foram enfatizadas as responsabilidades do empregador em casos de assédio horizontal e a importância da Convenção nº 111 da OIT, que reforça a luta pela igualdade e pela dignidade no ambiente laboral. Essas disposições legais sublinham o compromisso com a construção de um espaço de trabalho seguro e respeitoso, fundamental para a promoção de direitos humanos e da justiça social no Brasil.

### **2.3 A impunidade dos praticantes de assédio sexual**

O objetivo desta seção é analisar os fatores que contribuem para a impunidade dos praticantes de assédio sexual no ambiente de trabalho, com foco nas dificuldades probatórias enfrentadas pelas vítimas e nas limitações do sistema jurídico em garantir a responsabilização dos agressores. A seção explora os desafios legais associados à produção de provas, o impacto da cultura do silêncio nas denúncias e a responsabilidade do empregador na criação de um ambiente seguro. Além disso, serão discutidas as implicações trabalhistas e civis da responsabilização do assediador e as formas de reparação disponíveis para a vítima, com base nos princípios de proteção da dignidade e dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

Casos de assédio sexual frequentemente resultam em impunidade para os agressores devido à dificuldade que a vítima enfrenta para comprovar os fatos ocorridos. No sistema jurídico, o ônus da prova recai sobre a parte que alega, ou seja, a vítima. No entanto, a produção de provas para o assédio sexual é notoriamente complexa, como indicam as estatísticas dos tribunais, que revelam

um baixo índice de processos relacionados a essa modalidade de violência (Delgado, 2017).

A própria CLT, em seu artigo 818, dispõe que cabe ao reclamante provar o fato constitutivo de seu direito. Contudo, a dificuldade em comprovar o assédio sexual se deve ao caráter clandestino desse tipo de conduta, que geralmente ocorre em locais isolados, dificultando a obtenção de provas diretas. Quando não é possível coletar evidências tradicionais, o juiz pode considerar circunstâncias e indícios que possam evidenciar a verdadeira natureza do comportamento do agressor (Pamplona Filho, 2001. p. 22).

É relevante destacar que provas obtidas sem o conhecimento da outra parte, como gravações telefônicas ou ambientais, são reconhecidas como legítimas, assim como mensagens eletrônicas e bilhetes, que podem reforçar a narrativa da vítima. Essa persistente dificuldade em provar a ocorrência do assédio contribui para a impunidade dos agressores e perpetua um ambiente de medo e silêncio entre as vítimas (Lippmann, 2001. p. 33).

A impunidade associada ao assédio sexual não apenas fomenta a cultura do silêncio, mas também gera consequências graves para o ambiente de trabalho, deteriorando a confiança e o bem-estar entre os funcionários. No próximo capítulo, serão abordadas as consequências do assédio sexual laboral e os direitos das vítimas à reparação por danos morais e materiais

O assédio sexual no ambiente de trabalho configura uma prática ilícita, com consequências significativas tanto para a vítima quanto para o assediador. Segundo Lippmann (2001, p. 42), essa conduta abala profundamente a dignidade e a liberdade sexual da pessoa, repercutindo negativamente em seu desempenho e comprometendo sua integridade física e psicológica. Os efeitos para a vítima podem incluir desde sintomas de estresse e ansiedade até condições mais graves, como depressão e distúrbios físicos e mentais, que afetam diretamente sua produtividade e qualidade de vida no trabalho.

Conforme o disposto nas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é responsabilidade das empresas zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores, abrangendo não apenas a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas também a promoção de um ambiente saudável e propício ao bem-estar (Brasil, 1943. Art. 157). No entanto, o assédio sexual, por sua natureza corrosiva e abusiva, compromete essa qualidade, gerando um clima de

insegurança que afeta tanto a saúde da vítima quanto o ambiente laboral como um todo (Pamplona Filho, 2001. p. 40).

Entre as consequências do assédio sexual, destaca-se a possibilidade de surgimento de problemas emocionais e psicológicos, como depressão, irritabilidade, fadiga, insônia e dificuldades de concentração, que refletem diretamente na qualidade e segurança do trabalho. A ansiedade gerada pode conduzir a uma menor capacidade de foco e até a acidentes de trabalho, uma vez que o funcionário, ao ser submetido a um ambiente opressor, pode negligenciar as normas de segurança estabelecidas.

Muitas empresas, na tentativa de se resguardar de eventuais responsabilidades em ações indenizatórias decorrentes de assédio sexual praticado por seus subordinados, implementam políticas internas de combate ao assédio, incluindo cláusulas específicas em contratos de admissão. Essas disposições visam não apenas à prevenção do assédio, mas também à criação de uma estrutura de resposta disciplinar, que pode incluir sanções como advertências e suspensões. No caso de assédio praticado por um empregado, a CLT prevê a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, conforme o artigo 482, alínea "b", que menciona a "má continência de conduta" (Brasil, 1945. Art. 482). Por outro lado, se o assediador for o empregador, a vítima pode pleitear a rescisão indireta do contrato com base na alínea "e" do artigo 483, que abrange atos lesivos à honra e boa fama do empregado ou de seus familiares.

Além das repercussões trabalhistas, a vítima de assédio sexual também possui o direito de buscar reparação civil pelo dano sofrido. O Código Civil estabelece que o empregador é civilmente responsável pelos atos ilícitos cometidos por seus empregados no exercício de suas funções, de acordo com o artigo 932, inciso III. Essa responsabilidade é solidária, conforme o parágrafo único do artigo 942, o que significa que a reparação independe da prova de dolo ou culpa, configurando a responsabilidade objetiva do empregador em situações de assédio sexual (Brasil, 2002. Art. 932, inciso III).

Lippmann (2001, p. 16) e Delgado (2017, p. 36) ressaltam que a responsabilização objetiva do empregador visa garantir que a vítima seja compensada pelos danos sofridos, mesmo nos casos em que o assédio é praticado por um subordinado e não pelo proprietário da empresa. Nesse contexto, a responsabilidade pela reparação dos danos não recai apenas sobre o

agente causador, mas também sobre o empregador, que deve assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. A legislação brasileira, ao estabelecer essa responsabilidade objetiva, procura reforçar o compromisso das empresas com a proteção da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dessa forma, o assédio sexual não é apenas um ataque à honra e à integridade física e psicológica da vítima, mas também uma violação dos deveres empresariais, justificando a reparação civil e moral pelos danos causados

É importante ressaltar que a responsabilidade pela reparação dos danos não recai exclusivamente sobre o agente causador, caso este não seja o proprietário da empresa; também recai sobre o empregador, em virtude da responsabilidade objetiva prevista no art. 932 do Código Civil, no inciso III (Brasil, 2002. Art. 932, inciso III).

Conforme o artigo 932, inciso III, do Código Civil de 2002, o empregador ou comitente é responsável pela reparação civil dos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício de suas funções ou em razão delas (Brasil, 2002. Art. 932, inciso III). Esta responsabilidade estende-se mesmo quando o ato ultrapassa as atribuições do empregado, fundamentando-se na *culpa in eligendo* (má escolha) e na *culpa in vigilando* (falta de vigilância) por parte do empregador, o que implica a assunção do risco por danos causados a terceiros. Caso o empregador deseje, ele pode ajuizar uma ação de regresso contra o empregado responsável, conforme estabelecido pelo artigo 462, parágrafo 1º, da CLT (Brasil, 1943. Art. 462, § 1º).

No contexto do assédio sexual, o impacto dessa conduta ilícita vai além do agressor, pois o ambiente de trabalho, em muitos casos, é mantido pelo empregador em condições que facilitam ou negligenciam a proteção da dignidade e segurança dos trabalhadores. Esse tipo de omissão gera implicações que podem incluir pedidos de indenização por danos morais, solicitações de rescisão indireta do contrato de trabalho, ou até mesmo demissão por justa causa, nos casos em que o assediador seja um empregado (Delgado, 2017. p. 28). No artigo 5º da Constituição Federal de 1988, os incisos V e X asseguram o direito à reparação de danos materiais e morais, garantido a todos os cidadãos proteção contra violações a direitos fundamentais, como a honra e a dignidade (Brasil, 1988).

O assédio sexual frequentemente resulta em perdas materiais e morais para

a vítima, dando-lhe o direito de requerer reparação por perdas diretas (dano emergente) e por lucros cessantes, conforme disposto no artigo 1059 do Código Civil (Brasil, 2002. Art. 1059). Essas indenizações buscam compensar lesões físicas e morais, uma vez que a restituição da dignidade ou da honra, uma vez violadas, é impossível. Lippmann (2001, p. 52) explica que, no assédio sexual, os danos mais graves são os de ordem imaterial — honra, imagem e liberdade sexual —, todos gravemente afetados, o que justifica a reparação financeira para atenuar o sofrimento da vítima.

As consequências do assédio sexual no ambiente laboral vão além das experiências individuais, gerando impactos estruturais para a empresa, como aumento de absenteísmo, redução da produtividade e alta rotatividade dos funcionários. A criação de um ambiente de trabalho marcado pelo constrangimento e pela violação à dignidade do trabalhador compromete o desempenho individual e a harmonia coletiva, além de dar ao empregado o direito à rescisão indireta do contrato, caso o empregador descumpra as obrigações que visam garantir a segurança e o respeito no local de trabalho (Delgado, 2017. p. 19).

O dano moral, segundo a legislação e a doutrina, engloba uma série de bens de caráter imaterial ou ideal, que podem ser indenizáveis, assim como os bens patrimoniais. No contexto de assédio sexual, os valores imateriais, como honra e dignidade, são os mais severamente atingidos, e a Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, conforme o artigo 1º, inciso III (Brasil, 1988. Art. 1º, inciso III).

Além disso, o artigo 5º da Constituição Federal assegura direitos fundamentais à liberdade e à honra, destacando no inciso X a inviolabilidade desses direitos, com a garantia de indenização por danos morais e materiais decorrentes de sua violação. No caso de assédio sexual, essas garantias são cruciais, pois o impacto emocional e psicológico causado pela ofensa frequentemente supera as perdas materiais, configurando um sofrimento que é, em muitos casos, irreparável (Brasil, 1988. Art. 5º, inciso X).

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988. Art. 5º)

Assim, uma vez que o assédio é caracterizado como um ato ilícito, ele resulta na responsabilização civil do assediador, conforme estabelecido pelo ordenamento jurídico brasileiro. O Código Civil aborda essa sanção em seu artigo 186, que reconhece o ato ilícito mesmo quando o dano causado é exclusivamente moral, reforçando a importância da reparação para assegurar os direitos e a dignidade da vítima (Brasil, 2002. Art. 186): “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A reparação do dano moral visa a proporcionar uma compensação ao lesado, buscando atenuar o sofrimento psicológico e emocional causado pela violação de seus direitos. Esse tipo de reparação pode ocorrer de duas formas: pecuniária, mediante o pagamento de uma indenização em dinheiro, ou in natura, que pode incluir uma retratação ou desagravo público, visando restaurar o *status quo ante* e a dignidade da vítima perante a sociedade e o ambiente de trabalho. É possível também que ambas as modalidades de reparação sejam cumuladas, pois, em situações em que o dano moral é extenso, uma única forma de compensação pode se mostrar insuficiente para cobrir as consequências emocionais e psicológicas vivenciadas pela vítima (Delgado, 2017. p. 41).

A Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça esclarece a possibilidade de cumulação de indenizações, estabelecendo que: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato” (Brasil, 1992). Essa orientação jurisprudencial permite que, em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, a vítima possa buscar indenizações tanto pelo dano material quanto pelo dano moral causados pela mesma conduta. No caso específico do assédio sexual, a indenização por dano moral está fundamentada na ofensa à dignidade, à honra e à integridade psicológica do trabalhador, constituindo uma forma de reparação pelo sofrimento experimentado.

Para requerer a indenização por dano moral decorrente de assédio sexual em uma relação de trabalho, a vítima deve demonstrar a ocorrência da conduta inadequada. Provas admissíveis incluem documentos como fotografias,

correspondências, e-mails e bilhetes, que evidenciem o comportamento do assediador, além de depoimentos de testemunhas que possam corroborar os relatos da vítima. Uma vez que o assédio seja comprovado, a vítima tem o direito à reparação pelos danos sofridos, conforme os princípios da dignidade humana e da integridade pessoal previstos na legislação brasileira (Delgado, 2017. p. 39).

Em suma, esta seção discutiu os principais fatores que contribuem para a impunidade em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, destacando a complexidade probatória e a cultura do silêncio que muitas vezes inibe as vítimas de denunciar. Abordou-se a dificuldade em produzir provas diretas devido ao caráter clandestino do assédio, e a importância de aceitar indícios e provas documentais como gravações e mensagens para fundamentar as alegações. A análise enfatizou também a responsabilidade civil e trabalhista do empregador, que, segundo a legislação brasileira, responde objetivamente pelos atos de seus empregados no exercício de suas funções. Ademais, foram destacadas as possibilidades de reparação para a vítima, incluindo danos morais e materiais, e o compromisso das empresas em manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Esses elementos ressaltam a importância de um sistema jurídico robusto e de políticas internas eficazes para a promoção de um espaço laboral livre de abusos e para a proteção da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

#### **2.4 Os meios admitidos para a produção de prova**

O objetivo desta seção é examinar os meios admitidos para a produção de provas em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, abordando os princípios jurídicos que orientam a instrução probatória e os desafios específicos que a vítima enfrenta para comprovar a ocorrência desse tipo de conduta abusiva. A seção busca esclarecer os requisitos e limitações legais que regem a coleta e a aceitação das provas, destacando a importância de uma análise sensível e abrangente por parte do magistrado, especialmente quando a natureza dos atos dificulta a obtenção de evidências diretas. Ao analisar esses aspectos, pretende-se demonstrar como a interpretação dos elementos probatórios pode contribuir para um julgamento justo e eficaz em defesa dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

A produção de provas é essencial no ordenamento jurídico, especialmente nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho. Contudo, provar esses atos

é frequentemente desafiador, já que, muitas vezes, as condutas abusivas ocorrem de forma discreta e oculta. Assim, cabe à vítima a tarefa difícil de demonstrar a ocorrência do assédio, apresentando evidências suficientes para sustentar sua alegação. (Delgado, 2017, p. 40).

Para garantir uma instrução probatória eficiente, alguns princípios fundamentais precisam ser seguidos. O primeiro deles é o princípio da necessidade da prova, que indica a importância de fornecer ao tribunal evidências pertinentes e significativas para o caso. Outro princípio é o princípio da unidade da prova, que sugere que todas as provas devem ser analisadas de forma conjunta, evitando que cada evidência seja considerada isoladamente, o que poderia distorcer a interpretação do contexto (Pamplona Filho, 2001. p. 38).

Além disso, temos a proibição de provas ilícitas, um princípio que protege a integridade do processo judicial, excluindo evidências obtidas de maneira contrária à lei. Este princípio é crucial para assegurar que o processo seja conduzido de forma ética e respeitosa aos direitos constitucionais de ambas as partes (Delgado, 2017. p. 48).

Outro ponto relevante é o princípio do livre convencimento do juiz, que dá ao magistrado a liberdade de formar sua convicção com base nas provas apresentadas, respeitando sempre o contraditório e a ampla defesa. Junto a isso, a obrigatoriedade da imediação, que exige que as provas sejam apresentadas diretamente ao juiz em audiência, contribui para uma apreciação direta e transparente dos fatos, buscando sempre a verdade real (Pamplona Filho, 2001. p. 28).

Nos casos de assédio sexual, a dificuldade em produzir provas claras pode colocar a vítima em uma posição desvantajosa, dada a ausência ou escassez de evidências diretas. Essa complexidade pode levar a uma decisão judicial que favoreça uma das partes com base nas provas apresentadas, mesmo quando as alegações são difíceis de comprovar. Nesses casos, o ônus da prova recai sobre quem alega, ou seja, a vítima, que deve provar os fatos que fundamentam sua reivindicação. A falta de provas suficientes pode resultar na perda da causa, transformando o ônus da prova em uma responsabilidade processual significativa (Lippmann, 2001. p. 41).

Por fim, o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula o ônus da prova no direito trabalhista, reafirmando a importância de uma produção



de provas sólida e eficaz. Esse artigo indica que o reclamante deve demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, enquanto cabe ao reclamado a prova de fatos que possam impedir, modificar ou extinguir o direito do reclamante. Assim, o uso adequado dos meios de prova é crucial para alcançar a justiça, especialmente em casos de assédio sexual, onde estão em jogo a dignidade e a integridade do trabalhador

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)  
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943. Art. 818).

Conforme Delgado (2017, p. 18), a produção de meios de prova é um elemento fundamental para a comprovação do assédio sexual no ambiente de trabalho. As vítimas enfrentam o complexo desafio de demonstrar a ocorrência desse ato ilícito, pois, em muitos casos, o assédio acontece de maneira oculta, sem testemunhas ou evidências claras. Isso atribui à vítima a difícil tarefa de reunir os meios de prova necessários para atestar a prática do assédio.

A dificuldade em coletar provas robustas e convincentes é uma característica comum nesses casos, uma vez que as ações abusivas geralmente ocorrem de forma reservada. A apresentação de uma prova cabal que evidencie a prática do assédio sexual é, portanto, um desafio significativo. Diante dessa complexidade, é essencial que o magistrado adote uma postura compreensiva e sensível ao analisar os meios de prova, considerando as peculiaridades de cada situação (Lippmann, 2001. p. 11).

Em razão da escassez de provas diretas, o livre convencimento do juiz ganha relevância. Delgado (2017, p. 66) observa que o juiz, como responsável pela condução do processo, tem a autoridade para interpretar os meios de prova de forma integrada e abrangente. Isso permite que, mesmo na ausência de evidências tradicionais, o magistrado possa basear suas decisões em uma análise holística, ponderando todas as circunstâncias do caso.

Dessa forma, no contexto do assédio sexual, os meios de prova vão além de documentos formais ou depoimentos de testemunhas. Podem incluir relatos das partes envolvidas, observações sobre o comportamento das pessoas e outros

elementos que auxiliem na construção de uma narrativa coerente dos fatos. Essa abordagem abrangente é essencial para que o juiz possa chegar a uma conclusão justa, mesmo quando as provas diretas são insuficientes para fundamentar uma decisão assertiva sobre o caso (Lippmann, 2001. p. 21).

Em suma, esta seção destacou os principais meios admitidos para a produção de provas em casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, enfatizando os desafios probatórios que tornam complexa a comprovação dessas condutas abusivas. Foram discutidos os princípios fundamentais que norteiam a produção de provas, como a necessidade, a unidade, a proibição de provas ilícitas, e o livre convencimento do juiz, os quais garantem uma análise ética e abrangente do caso. A seção abordou ainda a importância de uma postura sensível por parte do magistrado, que deve considerar tanto as evidências diretas quanto indícios e relatos coerentes que ajudem a construir uma narrativa sólida dos fatos. Dessa forma, conclui-se que uma abordagem probatória abrangente e justa é essencial para garantir o devido amparo legal às vítimas, promovendo a dignidade e a segurança no ambiente de trabalho.

### **3. MATERIAIS E MÉTODOS**

Para a realização deste estudo sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, utilizou-se uma abordagem qualitativa e exploratória, a fim de compreender as nuances e implicações desse fenômeno sob uma perspectiva jurídico-social. O desenvolvimento da pesquisa envolveu uma combinação de métodos, abrangendo revisão bibliográfica, análise documental e consulta a jurisprudência relevante, além de estudos de caso que ilustram a aplicação das leis sobre o tema no contexto brasileiro. Esta diversidade de fontes possibilitou uma análise completa e crítica, essencial para a compreensão da complexidade do assédio sexual no ambiente laboral.

A revisão bibliográfica constitui uma das bases deste estudo, buscando consolidar conceitos fundamentais e identificar os principais fatores envolvidos no assédio sexual no trabalho. Foram consultadas obras de referência na área de Direito Penal, Direito do Trabalho e Direitos Humanos. Esta etapa foi essencial para o embasamento teórico, proporcionando uma visão abrangente sobre a tipificação do crime, os efeitos emocionais e psicológicos sobre a vítima e as abordagens de prevenção e punição adotadas em diversos contextos. Entre os

autores de destaque, recorreu-se a especialistas em direito laboral e criminologia, bem como a publicações acadêmicas disponíveis em revistas indexadas e repositórios digitais.

A análise documental incluiu uma investigação detalhada dos textos legais pertinentes, como a Constituição Federal, o Código Penal Brasileiro (com foco no artigo 216-A, que tipifica o crime de assédio sexual) e o Código de Processo Penal, além de convenções internacionais de direitos humanos que versam sobre proteção ao trabalhador e combate a práticas de assédio e discriminação. Foram consultadas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e legislações de outros países que possuem dispositivos específicos contra o assédio sexual no trabalho, buscando uma perspectiva comparada e uma visão sobre as práticas internacionais no enfrentamento dessa questão.

Além dos textos legais, foram incluídos documentos e relatórios publicados por organizações governamentais e não governamentais (como o Ministério Público do Trabalho e a Associação Brasileira de Defesa da Mulher), que fornecem dados estatísticos e análises sobre a incidência e as consequências do assédio sexual em ambientes laborais no Brasil. Esses documentos foram fundamentais para compreender o impacto desse crime na vida profissional e pessoal das vítimas, bem como as respostas institucionais adotadas para combatê-lo.

Para enriquecer a análise, também foram consultados artigos acadêmicos e ensaios disponíveis em bibliotecas digitais, como o Scielo, a CAPES e o Google Scholar, bem como publicações de blogs jurídicos e sites especializados. As fontes digitais complementaram as informações obtidas na revisão bibliográfica e na análise documental, atualizando os dados com discussões recentes e pontos de vista de advogados e juristas sobre as falhas e os avanços do sistema legal brasileiro no enfrentamento ao assédio sexual.

Os dados coletados por meio dessas fontes foram organizados em categorias temáticas que abrangem: (a) definição e natureza do assédio sexual; (b) contexto jurídico e normas aplicáveis; (c) impactos psicológicos e sociais sobre as vítimas; e (d) análise das decisões judiciais e sanções aplicadas. A classificação temática facilitou a identificação de padrões e tendências, bem como a síntese dos principais achados do estudo. Após a categorização, os dados foram analisados de maneira crítica, à luz da teoria do abuso de poder e das

teorias psicológicas sobre trauma e saúde mental, visando proporcionar uma interpretação aprofundada dos resultados.

#### **4. RESULTADO E DISCUSSÃO**

O estudo destaca a urgência de enfrentar o assédio sexual no trabalho com seriedade e rigor, uma visão amplamente compartilhada por Delgado (2017, p. 5), que enfatiza a importância de um sistema jurídico robusto e atento às complexidades desse tipo de violação. Conforme Delgado (2017, p. 61), a produção adequada de provas, incluindo testemunhos, documentos e registros confiáveis, é vital para que os casos de assédio sejam tratados com a seriedade necessária, garantindo que as vítimas tenham respaldo jurídico para suas denúncias. Pamplona Filho (2001, p. 20) reforça que os meios de prova são o alicerce da comprovação, oferecendo uma forma para que as vítimas documentem as práticas abusivas e tenham maior chance de justiça.

Lippmann (2001, p. 18) destaca a importância de campanhas de conscientização que incentivem as denúncias e ofereçam apoio psicológico e jurídico para as vítimas. Segundo o autor, muitas pessoas que sofrem assédio sexual enfrentam não apenas o trauma do ocorrido, mas também o medo de represálias e a sensação de vulnerabilidade, o que muitas vezes desestimula a denúncia. Delgado (2017, p. 14) concorda, argumentando que a construção de um ambiente de trabalho onde as vítimas se sintam seguras para relatar suas experiências é essencial para que se possa avançar na erradicação dessa prática.

Pamplona Filho (2001, p. 26) acrescenta que o assédio sexual raramente é um ato isolado; é, antes, uma manifestação de abuso de poder que perpetua desigualdades no ambiente laboral. Esse tipo de conduta, muitas vezes praticado por pessoas em posições de autoridade, reflete um sistema que frequentemente falha em responsabilizar os agressores. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 17) enfatiza que o enfrentamento efetivo do assédio sexual exige não apenas uma resposta jurídica rigorosa, mas também políticas organizacionais que abordem a dinâmica de poder de forma equitativa, garantindo investigações justas e imparciais.

Lippmann (2001, p. 33) destaca que o combate eficaz ao assédio sexual requer um sistema jurídico que respeite os meios de prova e valorize o testemunho das vítimas, promovendo um ambiente de trabalho seguro para todos.

Pamplona Filho (2001, p. 42) argumenta que, além da punição, é essencial que as organizações desenvolvam uma cultura que promova o respeito e a dignidade de todos os colaboradores. Isso inclui a implementação de formações contínuas para líderes e funcionários, a fim de consolidar uma cultura de igualdade e respeito mútuo.

A luta contra o assédio sexual no trabalho exige, como apontam Delgado (2017), Pamplona Filho (2001, p. 44) e Lippmann (2001, p. 18), um esforço coletivo e coordenado de todos os setores da sociedade. A justiça e a igualdade devem guiar as ações e políticas de combate ao assédio sexual, respaldadas por meios de prova sólidos que garantam a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores. Para Lippmann (2001, p. 21), a construção de uma cultura onde o assédio sexual seja inaceitável e severamente punido só é possível com o compromisso conjunto de promover um ambiente laboral mais justo, seguro e saudável para todos os trabalhadores.

## **5. CONCLUSÃO**

Os resultados desta pesquisa contribuem para o entendimento das dificuldades enfrentadas pelas vítimas de assédio sexual no trabalho. O assédio sexual configura uma prática que afeta não apenas a vítima, mas também o ambiente de trabalho como um todo, comprometendo a saúde mental e as perspectivas profissionais dos trabalhadores. O assédio sexual transcende uma abordagem indesejada, constituindo um abuso de poder que explora a vulnerabilidade da vítima.

A principal contribuição deste estudo é a análise das limitações enfrentadas pela vítima na produção de provas, o caráter clandestino e sigiloso das condutas abusivas como um fator que torna o processo de denúncia e reparação ainda mais complexo. Ao reunir perspectivas de diferentes autores, este estudo evidencia a necessidade de medidas mais eficazes que protejam as vítimas e garantam a responsabilização dos agressores.

Os resultados deste estudo mostram que, embora o Brasil tenha uma legislação sólida para combater o assédio sexual no trabalho, a aplicabilidade prática enfrenta desafios devido às dificuldades probatórias e à impunidade que persiste. Em um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, a proteção jurídica deve ser acompanhada de mecanismos que assegurem provas eficazes,

promovendo a justiça para as vítimas.

Assim, observa-se que os dados corroboram a necessidade de abordagens que superem as limitações atuais, como a criação de políticas internas nas empresas para monitoramento e controle de condutas abusivas. Em conclusão, o estudo destaca que a proteção integral contra o assédio sexual só será efetiva com o aprimoramento das práticas probatórias e com uma postura mais compreensiva e sensível dos magistrados ao julgar tais casos.

## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 06/11/2024.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 12/11/2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 37**. Corte Especial, julgado em 12 de março de 1992, publicado em 17 de março de 1992. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?sumula=37>. Acesso em 06/11/2024.

BRASIL. **Lei nº 10.224**, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm). Acesso em 06/11/2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em 07/11/2024.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT**. Publicado em 21/06/2017. Disponível em: <https://search.app/sHVUPLHHZyAMaVMBA>. Acesso em 06/11/2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.