UNIFAMA – UNIÃO DAS FACULDADES DO MATO GROSSO

SÁTIA ALVES FIGUEREDO GIROTI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES EM DECORRÊNCIA DA INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA À LUZ DA LEI Nº 14.457/2022

COLÍDER - MT

2026

UNIFAMA – UNIÃO DAS FACULDADES DO MATO GROSSO

SÁTIA ALVES FIGUEREDO GIROTI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES EM DECORRÊNCIA DA INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA À LUZ DA LEI Nº 14.457/2022

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Corpo Docente da Faculdade de Colíder - Facider/UNIFAMA, como pré-requisito necessário à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique.

COLÍDER - MT

2026

FICHA CATALOGRÁFICA

SÁTIA ALVES FIGUEREDO GIROTI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES EM DECORRÊNCIA DA INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA À LUZ DA LEI Nº 14.457/2022

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Corpo Docente da Faculdade de Colíder - Facider/UNIFAMA, como pré-requisito necessário à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique

_____
Examinador (a)
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

_____
Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Coordenadora do Curso de Bacharelado em Direito
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

_____
Examinador (a)
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

COLÍDER-MT

2026

AGRADECIMENTOS

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

HC – Habeas Corpus

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MP – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

RESUMO

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma das formas mais graves de violência de gênero presentes nas relações laborais contemporâneas, representando significativa violação à dignidade da pessoa humana, à liberdade sexual, à igualdade e ao direito ao trabalho em condições dignas. Apesar dos avanços promovidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a tipificação penal do assédio sexual pela Lei nº 10.224/2001 e a implementação das medidas preventivas previstas pela Lei nº 14.457/2022, ainda persistem dificuldades relacionadas à responsabilização dos autores dessas condutas. Nesse contexto, o presente trabalho tem por objetivo analisar a impunidade dos agressores nos casos de assédio sexual praticados no ambiente de trabalho em razão da insuficiência probatória, examinando os obstáculos enfrentados pelas vítimas na produção de provas e os reflexos dessa realidade na efetividade da tutela jurídica. Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e legislativa, com análise da doutrina especializada, da legislação nacional, de tratados internacionais e da jurisprudência dos tribunais superiores. Inicialmente, abordou-se a evolução histórica dos direitos das mulheres e a proteção da dignidade feminina nas relações laborais. Em seguida, analisaram-se os aspectos conceituais e jurídicos do assédio sexual, bem como sua previsão no ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente, foram examinadas as peculiaridades da prova nos crimes de assédio sexual, destacando-se a relevância da palavra da vítima e as dificuldades decorrentes da prática de atos realizados sem testemunhas. Também foram estudadas as inovações introduzidas pela Lei nº 14.457/2022, especialmente no que se refere à prevenção, aos canais de denúncia e à atuação das empresas. Conclui-se que a insuficiência probatória continua sendo um dos principais fatores que contribuem para a impunidade dos agressores, tornando indispensável o fortalecimento dos mecanismos preventivos, dos instrumentos de acolhimento das vítimas e das medidas destinadas à produção e preservação de provas, a fim de promover ambientes de trabalho mais seguros, igualitários e compatíveis com os princípios constitucionais do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; Assédio sexual; Direitos fundamentais; Insuficiência probatória; Lei nº 14.457/2022.

ABSTRACT

Sexual harassment in the workplace constitutes one of the most serious forms of gender-based violence in contemporary labor relations, representing a significant violation of human dignity, sexual freedom, equality, and the right to work under dignified conditions. Despite the advances achieved by the Brazilian legal system, particularly after the criminalization of sexual harassment through Law No. 10,224/2001 and the preventive measures established by Law No. 14,457/2022, substantial difficulties remain regarding the accountability of offenders. In this context, this study aims to analyze the impunity of perpetrators of workplace sexual harassment resulting from insufficient evidence, examining the challenges faced by victims in producing proof and the consequences of this reality for the effectiveness of legal protection. The research was conducted through the deductive method, based on bibliographical, documentary, and legislative analysis, including specialized legal doctrine, national legislation, international treaties, and judicial precedents. Initially, the study addressed the historical evolution of women's rights and the protection of women's dignity in labor relations. Subsequently, the conceptual and legal aspects of sexual harassment and its regulation within the Brazilian legal system were examined. Particular attention was given to evidentiary issues in sexual harassment cases, highlighting the importance of the victim's testimony and the difficulties arising from offenses committed without witnesses. The study also analyzed the innovations introduced by Law No. 14,457/2022, especially regarding preventive measures, reporting channels, and corporate responsibilities. It is concluded that insufficient evidence remains one of the main factors contributing to the impunity of offenders, making it essential to strengthen preventive mechanisms, victim support measures, and procedures aimed at preserving and producing evidence in order to promote safer, more equitable workplaces consistent with the constitutional principles of the Democratic Rule of Law.

Keywords: Sexual harassment. Workplace. Insufficient evidence. Impunity. Law No. 14,457/2022. Fundamental rights.

SUMÁRIO

RESUMO.....7
ABSTRACT 8
INTRODUÇÃO 11
2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....13
2.1 A construção histórica dos direitos das mulheres e sua inserção no mercado de trabalho 13
2.2 A dignidade da pessoa humana e a proteção da mulher trabalhadora 15
2.3 Violência de gênero no ambiente de trabalho 17
3. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 20
3.1 Conceito e evolução do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro 20
3.3 Previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro 23
3.4 O crime de assédio sexual previsto no artigo 216-A do Código Penal 25
4. A PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL E A INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA COMO FATOR DE IMPUNIDADE 29
4.1 A importância da prova no processo penal brasileiro 29
4.2 As particularidades probatórias do assédio sexual.....30
4.3 A palavra da vítima como meio de prova 32
4.4 A insuficiência probatória e a impunidade dos agressores 33
5. A LEI Nº 14.457/2022 E OS MECANISMOS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL 34
5.1 Contexto de criação da Lei nº 14.457/2022 34
5.2 Programa Emprega + Mulheres.....36
5.3 Alterações promovidas na CIPA 37
5.4 Medidas obrigatórias de prevenção e combate ao assédio sexual 38

5.5 Canais de denúncia e proteção das vítimas 39

6. A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES EM DECORRÊNCIA DA INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA.....40

6.1 A dificuldade de produção de provas nos casos de assédio sexual 40

6.2 O conflito entre presunção de inocência e proteção da vítima.....42

6.3 A cultura do silêncio e o medo da denúncia.....43

6.4 Possíveis mecanismos de aperfeiçoamento legislativo.....44

6.5 O papel das empresas após a Lei nº 14.457/2022.....45

REFERÊNCIAS.....**Erro! Indicador não definido.**

INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho representa uma das manifestações mais recorrentes da violência de gênero nas relações laborais contemporâneas. Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente ao longo das últimas décadas, a presença das mulheres em diferentes espaços profissionais não foi suficiente para eliminar práticas discriminatórias historicamente enraizadas na sociedade. Nesse contexto, o assédio sexual permanece como fenômeno capaz de comprometer a dignidade da pessoa humana, a liberdade sexual, a igualdade de oportunidades e a permanência das mulheres em ambientes laborais saudáveis e seguros.

A gravidade do problema ultrapassa a esfera individual da vítima, produzindo reflexos sociais, econômicos e institucionais relevantes. Além dos danos psicológicos e emocionais frequentemente observados, situações de assédio sexual podem provocar afastamentos do trabalho, redução da produtividade, abandono da carreira profissional e agravamento das desigualdades de gênero. Em razão dessas consequências, o ordenamento jurídico brasileiro passou a desenvolver mecanismos específicos destinados à prevenção e repressão dessas condutas, com destaque para a tipificação do crime de assédio sexual e, mais recentemente, para as medidas preventivas instituídas pela Lei nº 14.457/2022.

Apesar dos avanços normativos, a responsabilização dos autores de assédio sexual ainda enfrenta obstáculos significativos. Entre eles, destaca-se a dificuldade de produção de provas, decorrente das características próprias dessa modalidade de violência. Em muitos casos, os atos ocorrem em ambientes reservados, sem testemunhas e sem registros materiais imediatos, circunstância que dificulta a comprovação dos fatos e favorece situações de arquivamento de investigações ou absolvições por insuficiência probatória.

Diante dessa realidade, surge o seguinte problema de pesquisa: em que medida a insuficiência probatória contribui para a impunidade dos autores de assédio sexual no ambiente de trabalho e quais mecanismos previstos pela Lei nº 14.457/2022

podem auxiliar na prevenção dessas condutas e na produção de elementos probatórios mais eficazes?

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar a impunidade dos agressores em casos de assédio sexual praticados no ambiente de trabalho em decorrência da insuficiência probatória, à luz das disposições introduzidas pela Lei nº 14.457/2022. Como objetivos específicos, pretende-se examinar a evolução da proteção jurídica conferida às mulheres trabalhadoras, compreender os aspectos conceituais e normativos do assédio sexual, analisar os desafios relacionados à produção de provas, estudar as medidas preventivas previstas pela legislação recente e avaliar a atuação das empresas no enfrentamento da violência de gênero no ambiente laboral.

A metodologia adotada baseia-se em pesquisa bibliográfica, documental e legislativa, desenvolvida mediante método dedutivo, com análise da doutrina especializada, da legislação nacional, dos tratados internacionais e da jurisprudência relacionada ao tema. A escolha da temática justifica-se pela relevância social e jurídica do problema, bem como pela necessidade de aprofundamento das discussões acerca da efetividade dos mecanismos de proteção das vítimas e da responsabilização dos ofensores.

Para atingir os objetivos propostos, o trabalho foi estruturado em seis capítulos. Inicialmente, aborda-se a evolução histórica dos direitos das mulheres e a proteção da dignidade feminina nas relações de trabalho. Em seguida, analisam-se os aspectos jurídicos do assédio sexual e sua previsão normativa. O quarto capítulo dedica-se ao estudo da prova nos casos de assédio sexual. O quinto examina as inovações introduzidas pela Lei nº 14.457/2022. Por fim, o sexto capítulo discute a impunidade decorrente da insuficiência probatória e os possíveis mecanismos destinados ao aperfeiçoamento da proteção jurídica das vítimas.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A construção histórica dos direitos das mulheres e sua inserção no mercado de trabalho

A compreensão do assédio sexual no ambiente de trabalho exige, inicialmente, uma análise histórica da trajetória percorrida pelas mulheres na busca pelo reconhecimento de seus direitos e pela efetiva participação nos espaços sociais, políticos e econômicos. Durante séculos, a organização social ocidental foi estruturada sobre bases patriarcais que atribuíram às mulheres papéis restritos à esfera doméstica, reservando aos homens o exercício das atividades produtivas, das funções políticas e dos espaços de poder. Tal realidade contribuiu para a consolidação de relações marcadas pela desigualdade de gênero, cujos reflexos ainda podem ser observados nas relações de trabalho contemporâneas (BEAUVOIR, 2019).

Historicamente, a condição feminina foi marcada por limitações jurídicas que restringiam a autonomia das mulheres e dificultavam sua participação plena na vida social. Em diversos ordenamentos jurídicos, inclusive no Brasil, a mulher permaneceu por longo período submetida à autoridade masculina, seja na figura do pai, seja na figura do marido, possuindo capacidade reduzida para a prática de atos da vida civil. Conforme observa Del Priore (2023), a construção cultural da inferioridade feminina foi utilizada como justificativa para a exclusão das mulheres dos espaços de decisão e para a naturalização de diversas formas de violência e discriminação.

A partir do século XIX, especialmente com o desenvolvimento da industrialização e das transformações econômicas decorrentes da expansão do capitalismo, verificou-se o ingresso crescente das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, essa inserção ocorreu em condições marcadas pela precariedade, pela desigualdade salarial e pela ausência de proteção jurídica adequada. Segundo Hobsbawm (2015), a Revolução Industrial ampliou significativamente a utilização da

mão de obra feminina, porém sem eliminar as estruturas sociais que mantinham as mulheres em posição de vulnerabilidade econômica e social.

Nesse contexto, surgiram os primeiros movimentos organizados de reivindicação por direitos femininos, especialmente relacionados à educação, ao trabalho e à participação política. O movimento sufragista, desenvolvido principalmente na Europa e nos Estados Unidos durante os séculos XIX e XX, representou importante marco na luta pela igualdade de gênero ao reivindicar o reconhecimento da mulher como sujeito pleno de direitos civis e políticos (PINTO, 2010).

No Brasil, a conquista do direito ao voto feminino, assegurada pelo Código Eleitoral de 1932, representou importante avanço no processo de emancipação jurídica das mulheres. Entretanto, a obtenção de direitos políticos não foi suficiente para eliminar as desigualdades existentes no ambiente laboral. Durante grande parte do século XX, as mulheres continuaram enfrentando obstáculos relacionados à contratação, à remuneração, à ascensão profissional e ao reconhecimento de sua capacidade laboral (ALVES; PITANGUY, 2022).

O desenvolvimento do constitucionalismo contemporâneo contribuiu significativamente para a ampliação da proteção jurídica conferida às mulheres. A consolidação dos direitos fundamentais e o fortalecimento dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana passaram a orientar a construção de mecanismos destinados à eliminação das discriminações historicamente impostas em razão do gênero. Tal processo foi intensificado após a Segunda Guerra Mundial, com a afirmação internacional dos direitos humanos e a ampliação da proteção jurídica dos grupos vulneráveis (PIOVESAN, 2024).

No âmbito internacional, diversos documentos normativos passaram a reconhecer expressamente a necessidade de promoção da igualdade entre homens e mulheres. A Carta das Nações Unidas, de 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e posteriormente a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela Organização das Nações Unidas em 1979, constituíram marcos fundamentais para a consolidação dos direitos femininos no cenário internacional (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher representou importante avanço ao reconhecer que a discriminação baseada no gênero constitui violação dos direitos humanos e obstáculo ao desenvolvimento social. O documento impôs aos Estados signatários o dever de adotar medidas destinadas à eliminação das desigualdades existentes em diversos setores da vida social, inclusive no mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979).

No plano nacional, a Constituição Federal de 1988 inaugurou novo paradigma de proteção dos direitos fundamentais ao estabelecer a igualdade formal e material entre homens e mulheres. O artigo 5º, inciso I, dispõe expressamente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, enquanto o artigo 7º assegura proteção específica às relações de trabalho, vedando práticas discriminatórias relacionadas à contratação, remuneração e permanência no emprego (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 promoveu significativa transformação na forma como o ordenamento jurídico brasileiro passou a tratar as questões relacionadas ao gênero. Ao eleger a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, o texto constitucional reconheceu a necessidade de proteção integral dos indivíduos contra práticas discriminatórias e violadoras de seus direitos fundamentais, inclusive aquelas verificadas no ambiente de trabalho (SARLET, 2024).

2.2 A dignidade da pessoa humana e a proteção da mulher trabalhadora

A dignidade da pessoa humana ocupa posição central na estrutura normativa da Constituição Federal de 1988. Trata-se de princípio fundamental que orienta a interpretação de todo o ordenamento jurídico brasileiro e serve como parâmetro para a proteção dos direitos fundamentais. Conforme ensina Sarlet (2024), a dignidade da pessoa humana constitui qualidade inerente a todo ser humano, impondo ao Estado e à sociedade o dever de respeitar e proteger as condições mínimas necessárias para uma existência livre, igualitária e digna.

No âmbito das relações de trabalho, a proteção da dignidade humana assume relevância ainda maior em razão da posição ocupada pelo trabalhador na estrutura produtiva. O trabalho não representa apenas instrumento de obtenção de renda, mas também elemento essencial para o desenvolvimento da personalidade, para a construção da identidade social e para a concretização da cidadania. Por essa razão, a proteção da dignidade do trabalhador constitui pressuposto indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais (DELGADO, 2024).

A mulher trabalhadora encontra-se particularmente exposta a situações que podem comprometer sua dignidade e sua integridade física e psicológica. Além das desigualdades historicamente relacionadas à remuneração e ao acesso a cargos de liderança, muitas mulheres enfrentam situações de discriminação, violência moral e assédio sexual durante o exercício de suas atividades profissionais. Tais práticas representam graves violações aos direitos fundamentais e exigem resposta adequada por parte do ordenamento jurídico (BARROS, 2023).

O assédio sexual, em especial, caracteriza-se como uma das formas mais severas de afronta à dignidade da mulher trabalhadora. Isso porque a conduta não se limita à violação da liberdade sexual da vítima, mas compromete também sua autonomia, sua segurança emocional e sua capacidade de desenvolver suas atividades profissionais em ambiente saudável e respeitoso. Conforme observa Pamplona Filho (2023), a prática do assédio sexual produz efeitos que frequentemente ultrapassam o ambiente laboral, repercutindo na saúde mental, na autoestima e na vida familiar da vítima.

A proteção da dignidade da mulher no ambiente de trabalho também encontra respaldo em normas internacionais ratificadas pelo Brasil. A Organização Internacional do Trabalho tem desenvolvido importantes instrumentos destinados ao enfrentamento da violência e do assédio nas relações laborais, reconhecendo que a construção de ambientes de trabalho seguros constitui requisito indispensável para a promoção da igualdade e da justiça social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Nesse cenário, a proteção da mulher trabalhadora não pode ser compreendida apenas sob a perspectiva repressiva. Torna-se igualmente necessária a implementação de políticas preventivas destinadas à promoção da igualdade de

oportunidades, ao combate às discriminações estruturais e à construção de ambientes organizacionais comprometidos com o respeito aos direitos fundamentais. Essa perspectiva preventiva ganhou especial relevância após a promulgação da Lei nº 14.457/2022, que ampliou significativamente as responsabilidades das empresas no enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência no trabalho (BRASIL, 2022).

Dessa forma, verifica-se que a proteção da dignidade da mulher trabalhadora constitui resultado de um longo processo histórico de reconhecimento e afirmação dos direitos humanos. Embora importantes avanços tenham sido alcançados nas últimas décadas, a persistência de práticas discriminatórias e de violência de gênero demonstra que a efetivação da igualdade material ainda representa desafio relevante para o Estado, para as instituições e para a sociedade brasileira.

2.3 Violência de gênero no ambiente de trabalho

A violência de gênero constitui um fenômeno social complexo que se manifesta em diferentes espaços de convivência humana, incluindo o ambiente de trabalho. Trata-se de uma forma de violência fundamentada em relações historicamente desiguais entre homens e mulheres, nas quais fatores culturais, sociais e econômicos contribuem para a manutenção de estruturas de poder que favorecem práticas discriminatórias e abusivas. Nesse contexto, o ambiente laboral, embora concebido como espaço destinado à realização profissional e ao desenvolvimento econômico, também pode tornar-se local de reprodução de comportamentos que violam direitos fundamentais e comprometem a dignidade das trabalhadoras (PIOVESAN, 2024).

A compreensão da violência de gênero exige o reconhecimento de que as desigualdades entre homens e mulheres não decorrem exclusivamente de diferenças biológicas, mas são construídas socialmente ao longo da história. Conforme destaca Beauvoir (2019), a condição feminina foi marcada por processos históricos de subordinação que influenciaram a forma como a sociedade passou a enxergar o papel da mulher nos diversos espaços sociais. Essa construção cultural produziu reflexos

significativos nas relações de trabalho, contribuindo para a persistência de discriminações, estereótipos e práticas de violência direcionadas às mulheres.

No ambiente laboral, a violência de gênero pode assumir diferentes formas, incluindo discriminação salarial, restrições ao acesso a cargos de liderança, perseguições, humilhações, violência psicológica, assédio moral e assédio sexual. Embora possuam características próprias, todas essas manifestações apresentam um elemento comum: a utilização de relações de poder para limitar direitos, constranger comportamentos ou impor situações de desigualdade em razão do gênero da vítima (BARROS, 2023).

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem ameaça significativa à igualdade de oportunidades e à dignidade humana. A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019, estabelece que toda pessoa tem direito a um ambiente laboral livre de violência e assédio, reconhecendo que tais práticas são incompatíveis com o trabalho decente e com a promoção da justiça social (OIT, 2019).

A violência de gênero no trabalho frequentemente apresenta caráter silencioso e progressivo. Muitas vezes, as primeiras manifestações ocorrem por meio de comentários depreciativos, piadas discriminatórias, insinuações ou comportamentos aparentemente inofensivos que, gradualmente, contribuem para a criação de ambiente hostil e intimidatório para as mulheres. A naturalização dessas condutas favorece sua repetição e dificulta o reconhecimento da gravidade das situações enfrentadas pelas vítimas (HIRIGOYEN, 2023).

Entre as diversas formas de violência de gênero presentes nas relações laborais, o assédio sexual ocupa posição de destaque em razão de sua elevada incidência e dos graves danos que provoca. O constrangimento de natureza sexual, quando associado a relações de subordinação ou dependência econômica, produz consequências que ultrapassam a esfera da liberdade sexual da vítima, atingindo diretamente sua saúde psicológica, sua autoestima e sua permanência no mercado de trabalho. Em muitos casos, o receio de sofrer represálias profissionais impede a formalização de denúncias e contribui para a continuidade das práticas abusivas (PAMPLONA FILHO, 2023).

Além dos impactos individuais, a violência de gênero produz consequências significativas para as organizações e para a sociedade como um todo. Ambientes de trabalho marcados pela discriminação e pela violência tendem a apresentar maiores índices de rotatividade, absenteísmo, adoecimento ocupacional e redução da produtividade. Do ponto de vista social, tais práticas contribuem para a perpetuação das desigualdades de gênero e dificultam a construção de relações laborais pautadas pelo respeito, pela igualdade e pela valorização da pessoa humana (DELGADO, 2024).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu importantes fundamentos para o enfrentamento da violência de gênero ao assegurar a igualdade entre homens e mulheres e ao consagrar a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Esses princípios impõem ao Estado, às empresas e à sociedade o dever de adotar medidas capazes de prevenir e combater práticas discriminatórias que comprometam a efetivação dos direitos fundamentais das mulheres (BRASIL, 1988).

Nas últimas décadas, o legislador brasileiro promoveu avanços significativos na proteção das mulheres contra situações de violência. A promulgação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), embora voltada principalmente à violência doméstica e familiar, contribuiu para ampliar o debate jurídico acerca da violência baseada no gênero. Posteriormente, outras normas passaram a reforçar mecanismos de proteção em diferentes contextos sociais, incluindo as relações de trabalho (BRASIL, 2006).

Nesse cenário, destaca-se a Lei nº 14.457/2022, que instituiu medidas voltadas à prevenção e ao combate do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente laboral. A legislação passou a exigir das empresas a implementação de programas de conscientização, procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, além da realização de ações educativas destinadas à promoção de ambientes organizacionais mais seguros e inclusivos. A norma representa importante avanço ao reconhecer que o enfrentamento da violência de gênero exige não apenas medidas repressivas, mas também estratégias preventivas voltadas à transformação da cultura organizacional (BRASIL, 2022).

Dessa forma, a violência de gênero no ambiente de trabalho deve ser compreendida como fenômeno multifacetado que exige abordagem interdisciplinar e

atuação integrada dos diversos atores sociais. A construção de espaços laborais livres de discriminação e violência depende do fortalecimento dos mecanismos de proteção jurídica, da promoção da igualdade de oportunidades e do compromisso institucional com a defesa da dignidade humana. Somente por meio dessas ações será possível assegurar às mulheres condições efetivas para o pleno exercício de seus direitos e para sua participação igualitária no mercado de trabalho (PIOVESAN, 2024; OIT, 2019).

3. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 Conceito e evolução do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro

O assédio sexual constitui uma das formas mais recorrentes de violência de gênero presentes nas relações de trabalho contemporâneas. Embora atualmente seja amplamente reconhecido como prática ilícita e violadora dos direitos fundamentais da pessoa humana, durante muitos anos tal conduta foi invisibilizada socialmente, sendo frequentemente tratada como comportamento normal ou inerente às relações interpessoais desenvolvidas nos ambientes profissionais. A naturalização dessas práticas contribuiu para a perpetuação de situações de constrangimento, intimidação e abuso de poder, dificultando o reconhecimento das vítimas e a responsabilização dos agressores (PAMPLONA FILHO, 2023).

A consolidação do conceito jurídico de assédio sexual decorreu de um longo processo histórico de conscientização social acerca das desigualdades de gênero e das diversas formas de violência praticadas contra as mulheres. A partir da segunda metade do século XX, especialmente com o fortalecimento dos movimentos feministas e das discussões relacionadas aos direitos humanos, passou-se a compreender que determinadas condutas de natureza sexual, quando praticadas sem consentimento ou mediante abuso de autoridade, configuravam grave violação à liberdade, à dignidade e à autonomia da vítima (BEAUVOIR, 2019).

No âmbito das relações de trabalho, o assédio sexual apresenta particular gravidade em razão da existência de vínculos de dependência econômica e de subordinação hierárquica que frequentemente colocam a vítima em posição de vulnerabilidade. O temor de perder o emprego, de sofrer represálias profissionais ou de ter sua reputação comprometida faz com que muitas pessoas deixem de denunciar situações abusivas, contribuindo para a manutenção de ambientes organizacionais marcados pela impunidade e pela desigualdade de poder (BARROS, 2023).

No Brasil, a criminalização do assédio sexual ocorreu por meio da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal. O dispositivo define o crime como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A criação do tipo penal representou importante avanço legislativo ao reconhecer expressamente a gravidade da conduta e a necessidade de proteção das vítimas (BRASIL, 2001).

A tipificação penal do assédio sexual decorreu da percepção de que os instrumentos jurídicos então existentes mostravam-se insuficientes para enfrentar adequadamente determinadas situações de abuso verificadas no ambiente de trabalho. A ausência de previsão específica dificultava a responsabilização dos ofensores e contribuía para a banalização de comportamentos incompatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade de gênero (GRECO, 2024).

A doutrina jurídica destaca que o assédio sexual não deve ser analisado apenas sob a perspectiva da liberdade sexual. Trata-se também de violação aos direitos da personalidade, à integridade psicológica, à honra, à intimidade e à dignidade do trabalhador. Dessa forma, seus efeitos ultrapassam a esfera penal, alcançando igualmente os campos do Direito do Trabalho, do Direito Civil e dos Direitos Humanos (DELGADO, 2024).

Além da proteção conferida pelo Código Penal, a Constituição Federal de 1988 oferece sólido fundamento para o enfrentamento do assédio sexual ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República e ao assegurar a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Esses princípios constitucionais

servem como parâmetro interpretativo para toda a legislação infraconstitucional relacionada à proteção da mulher trabalhadora (BRASIL, 1988).

A evolução legislativa brasileira também foi influenciada por tratados internacionais voltados à proteção dos direitos das mulheres e ao combate à discriminação de gênero. Instrumentos como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) contribuíram para o fortalecimento das políticas públicas destinadas à prevenção da violência e à promoção da igualdade nas relações laborais (ONU, 1979).

3.2 Modalidades de assédio sexual no ambiente de trabalho

A doutrina especializada identifica diferentes formas de manifestação do assédio sexual nas relações laborais. Embora a legislação penal brasileira esteja centrada na figura do superior hierárquico, a realidade prática demonstra que a violência pode ocorrer em contextos variados, envolvendo colegas de trabalho, clientes, fornecedores e outros indivíduos que compartilham o ambiente profissional (PAMPLONA FILHO, 2023).

A modalidade mais conhecida é o denominado assédio sexual por chantagem, também chamado de *quid pro quo*. Nessa hipótese, o agressor utiliza sua posição de autoridade para exigir favores de natureza sexual em troca da concessão de benefícios profissionais ou da manutenção de determinada condição de trabalho. A vítima é colocada diante de uma escolha injusta e abusiva entre ceder às exigências do assediador ou suportar consequências negativas em sua vida profissional (BARROS, 2023).

O assédio por chantagem costuma ocorrer em relações marcadas pela existência de hierarquia formal, nas quais o agressor possui poderes relacionados à contratação, promoção, transferência, avaliação de desempenho ou permanência da vítima no emprego. A utilização da posição funcional para obtenção de vantagens sexuais constitui um dos elementos que justificam a gravidade da conduta e sua reprovação jurídica (NUCCI, 2024).

Outra modalidade amplamente reconhecida pela doutrina é o assédio sexual por intimidação ou ambiental. Diferentemente do assédio por chantagem, nessa hipótese não existe necessariamente exigência direta de favorecimento sexual. O comportamento abusivo manifesta-se por meio de comentários, piadas, insinuações, gestos, mensagens, convites insistentes ou outras condutas que criam ambiente hostil, constrangedor ou ofensivo para a vítima (PAMPLONA FILHO, 2023).

Essa forma de assédio pode produzir consequências igualmente graves, especialmente porque tende a comprometer a saúde psicológica da vítima e a deteriorar as condições de trabalho. A exposição contínua a situações constrangedoras frequentemente gera sentimentos de ansiedade, insegurança, medo, vergonha e sofrimento emocional, afetando diretamente o desempenho profissional e a qualidade de vida do trabalhador (HIRIGOYEN, 2023).

Importante destacar que o assédio sexual não depende da ocorrência de contato físico para sua configuração. A jurisprudência e a doutrina reconhecem que manifestações verbais, escritas ou gestuais podem ser suficientes para caracterizar a prática ilícita, desde que presentes os elementos necessários à demonstração do constrangimento e da intenção de natureza sexual (GRECO, 2024).

A expansão das tecnologias de comunicação também produziu novas formas de assédio sexual no ambiente laboral. O envio de mensagens eletrônicas, fotografias, vídeos ou conteúdos de conotação sexual por aplicativos de mensagens, correio eletrônico ou redes sociais passou a integrar o conjunto de comportamentos potencialmente caracterizadores da conduta assediadora, exigindo constante atualização dos mecanismos de prevenção e repressão (SILVA, 2022).

3.3 Previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro

O enfrentamento do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro resulta de um processo gradual de reconhecimento da gravidade dessa forma de violência e da necessidade de proteção dos direitos fundamentais das vítimas. Antes da criação de normas específicas, situações de constrangimento sexual no ambiente de trabalho

eram frequentemente tratadas de maneira genérica pelo sistema jurídico, o que dificultava a responsabilização dos agressores e contribuía para a invisibilidade do problema. A evolução legislativa brasileira demonstra o esforço do Estado em construir instrumentos jurídicos capazes de combater práticas discriminatórias e abusivas que afetam principalmente as mulheres nas relações laborais (PAMPLONA FILHO, 2023).

A Constituição Federal de 1988 representa o principal fundamento normativo para a proteção contra o assédio sexual. Ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, o texto constitucional reconhece a necessidade de proteção integral da pessoa contra qualquer forma de violência ou discriminação. Além disso, a Constituição assegura a igualdade entre homens e mulheres, a inviolabilidade da honra, da intimidade e da vida privada, bem como o direito ao trabalho em condições compatíveis com a dignidade humana, princípios diretamente relacionados ao enfrentamento do assédio sexual (BRASIL, 1988).

No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho também oferece mecanismos de proteção às vítimas. Embora não possua dispositivo específico definindo o assédio sexual, a legislação trabalhista prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador ou seus representantes praticarem atos lesivos à honra e à dignidade do trabalhador. Além disso, a vítima pode buscar reparação por danos morais decorrentes das condutas abusivas sofridas no ambiente laboral, responsabilizando tanto o agressor quanto a empresa quando houver omissão no dever de proteção (DELGADO, 2024).

A proteção jurídica contra o assédio sexual também encontra respaldo no Código Civil, especialmente nas disposições relacionadas à responsabilidade civil. A prática de atos que causem danos à honra, à imagem, à integridade psicológica ou à dignidade da vítima gera o dever de indenizar, conforme estabelecem os artigos 186 e 927 do referido diploma legal. Dessa forma, além das consequências penais e trabalhistas, o assediador pode ser responsabilizado civilmente pelos prejuízos causados à vítima (BRASIL, 2002).

A legislação brasileira passou a conferir tratamento mais específico ao tema com a promulgação da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o crime de assédio sexual no Código Penal por meio da inclusão do artigo 216-A. A criação

do tipo penal representou importante avanço no enfrentamento da violência de gênero, uma vez que passou a reconhecer expressamente a gravidade da conduta e a necessidade de repressão criminal das práticas de constrangimento sexual associadas ao abuso de autoridade ou de posição hierárquica (GRECO, 2024).

Mais recentemente, a Lei nº 14.457/2022 fortaleceu os mecanismos de prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho ao instituir o Programa Emprega + Mulheres e Jovens. A norma passou a exigir das empresas a implementação de medidas preventivas, canais de denúncia, programas de treinamento e ações de conscientização voltadas ao combate do assédio sexual e de outras formas de violência. Trata-se de importante avanço legislativo, uma vez que reconhece a necessidade de atuação preventiva das organizações e não apenas a punição posterior dos infratores (BRASIL, 2022).

Além da legislação interna, o Brasil também assumiu compromissos internacionais relacionados à proteção das mulheres contra a violência e a discriminação. Instrumentos como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho reforçam o dever estatal de adotar medidas destinadas à prevenção, repressão e erradicação da violência de gênero nas relações de trabalho (ONU, 1979; OIT, 2019).

Dessa forma, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe atualmente de um conjunto relativamente amplo de mecanismos destinados ao enfrentamento do assédio sexual. Contudo, a efetividade dessas normas depende não apenas de sua existência formal, mas também da adequada aplicação pelos órgãos responsáveis pela persecução penal, fiscalização trabalhista e tutela dos direitos fundamentais das vítimas.

3.4 O crime de assédio sexual previsto no artigo 216-A do Código Penal

O crime de assédio sexual encontra-se previsto no artigo 216-A do Código Penal brasileiro, introduzido pela Lei nº 10.224/2001. O dispositivo estabelece que

constitui crime “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em determinadas circunstâncias previstas pela legislação (BRASIL, 1940).

A criação do tipo penal representou importante marco na proteção da liberdade sexual e da dignidade das pessoas submetidas a relações de subordinação profissional. Antes da edição da Lei nº 10.224/2001, diversas situações de constrangimento sexual permaneciam sem enquadramento jurídico adequado, dificultando a responsabilização dos ofensores e favorecendo a perpetuação de práticas abusivas no ambiente de trabalho (NUCCI, 2024).

O núcleo do tipo penal é representado pelo verbo “constranger”, que pressupõe a prática de conduta destinada a pressionar, intimidar, coagir ou criar situação de desconforto para a vítima com finalidade sexual. A consumação do delito não exige que o favorecimento sexual seja efetivamente obtido pelo agressor, bastando a prática do constrangimento direcionado à obtenção dessa vantagem. Dessa forma, o crime se consuma independentemente do êxito da investida sexual realizada pelo agente (GRECO, 2024).

Um dos elementos mais relevantes para a configuração do delito é a existência de relação de superioridade hierárquica ou ascendência funcional entre autor e vítima. O legislador optou por restringir a incidência do tipo penal às hipóteses em que o agente se aproveita da posição de poder decorrente do exercício de emprego, cargo ou função. Essa característica diferencia o assédio sexual previsto no artigo 216-A de outras formas de violência sexual que podem ocorrer fora de relações hierárquicas formais (CAPEZ, 2024).

A doutrina destaca que a expressão “ascendência” deve ser interpretada de forma ampla, abrangendo não apenas relações hierárquicas estritamente formais, mas também situações em que o agente possua influência significativa sobre a vida profissional da vítima. Assim, gestores, supervisores, coordenadores e outros indivíduos que exerçam poder de direção ou influência funcional podem ser enquadrados como sujeitos ativos do delito quando utilizam essa condição para constranger sexualmente subordinados (NUCCI, 2024).

O sujeito passivo do crime pode ser qualquer pessoa submetida à condição de subordinação ou dependência funcional em relação ao agressor. Embora a maior parte dos casos registrados envolva mulheres vítimas de homens em posições de chefia, o tipo penal protege indistintamente qualquer indivíduo que sofra constrangimento sexual decorrente do abuso de autoridade ou ascendência funcional (GRECO, 2024).

A jurisprudência dos tribunais brasileiros tem reconhecido que a configuração do assédio sexual não exige contato físico entre agressor e vítima. Comentários de conotação sexual, propostas indevidas, mensagens insistentes, convites reiterados e outras formas de constrangimento podem ser suficientes para caracterizar o delito, desde que presentes os elementos exigidos pelo tipo penal. Essa interpretação busca adequar a aplicação da norma à diversidade de comportamentos que podem compor a prática assediadora (STJ, AgRg no AREsp 1.987.092/SP).

Apesar de sua relevância, o artigo 216-A do Código Penal não está imune a críticas doutrinárias. Alguns autores sustentam que a exigência de superioridade hierárquica restringe excessivamente o alcance da proteção penal, deixando de abranger situações de assédio praticadas por colegas de trabalho, clientes ou terceiros que compartilham o ambiente laboral. Tal discussão tornou-se ainda mais relevante diante das transformações contemporâneas das relações de trabalho e da ampliação do debate sobre violência de gênero (BITENCOURT, 2023).

Por fim, destaca-se que a existência do tipo penal representa importante instrumento de proteção da dignidade humana e da liberdade sexual. Contudo, a efetividade da tutela penal continua enfrentando desafios significativos, especialmente aqueles relacionados à dificuldade de produção de provas, à subnotificação dos casos e à insuficiência probatória, fatores que frequentemente comprometem a responsabilização dos autores e contribuem para a percepção de impunidade abordada no presente trabalho.

3.5 Consequências do assédio sexual para a vítima e para o ambiente organizacional

O assédio sexual produz impactos que transcendem a esfera individual da vítima. Seus efeitos podem atingir a saúde física, psicológica, emocional e profissional da pessoa assediada, comprometendo significativamente sua qualidade de vida e sua capacidade de desenvolver atividades laborais em ambiente seguro e saudável (HIRIGOYEN, 2023).

Diversos estudos apontam que vítimas de assédio sexual frequentemente apresentam sintomas relacionados à ansiedade, depressão, estresse, insônia, crises de pânico, baixa autoestima e dificuldades de relacionamento interpessoal. Em situações mais graves, os efeitos psicológicos podem persistir por longos períodos, mesmo após o encerramento do vínculo profissional ou o afastamento do agressor (OMS, 2022).

No âmbito profissional, o assédio sexual pode resultar em queda de produtividade, aumento do absenteísmo, pedidos de demissão, afastamentos por motivos de saúde e dificuldades relacionadas à progressão na carreira. Muitas vítimas optam por abandonar seus empregos como forma de interromper a violência sofrida, circunstância que gera prejuízos econômicos e amplia as consequências da prática ilícita (BARROS, 2023).

As repercussões negativas também alcançam as organizações. Ambientes marcados pela tolerância ao assédio sexual tendem a apresentar maior rotatividade de pessoal, aumento dos conflitos internos, redução do comprometimento dos trabalhadores e prejuízos à reputação institucional. Além disso, empresas que negligenciam medidas preventivas podem ser responsabilizadas civilmente pelos danos causados às vítimas (DELGADO, 2024).

Nesse contexto, a prevenção do assédio sexual deve ser compreendida não apenas como obrigação jurídica, mas também como estratégia essencial para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e compatíveis com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização do trabalho humano (SARLET, 2024).

A crescente conscientização social acerca da gravidade do assédio sexual tem contribuído para a ampliação das discussões relacionadas à necessidade de fortalecimento dos mecanismos de prevenção, acolhimento e responsabilização.

Todavia, apesar dos avanços legislativos observados nos últimos anos, a insuficiência probatória ainda permanece como um dos principais fatores responsáveis pela dificuldade de responsabilização dos agressores, tema que será aprofundado nos capítulos subsequentes deste trabalho (BRASIL, 2022).

4. A PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL E A INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA COMO FATOR DE IMPUNIDADE

4.1 A importância da prova no processo penal brasileiro

A prova constitui um dos elementos centrais do processo penal, desempenhando papel fundamental na formação do convencimento judicial e na concretização dos princípios que estruturam o Estado Democrático de Direito. Em um sistema processual pautado pela observância das garantias constitucionais, nenhuma condenação pode ser imposta sem que exista um conjunto probatório capaz de demonstrar, de forma segura, a materialidade do fato e sua autoria. Tal exigência decorre diretamente dos princípios da presunção de inocência, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, todos expressamente assegurados pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

A relevância da atividade probatória decorre da necessidade de reconstrução dos fatos submetidos à apreciação judicial. Como o magistrado não presencia diretamente os acontecimentos investigados, torna-se indispensável a utilização de instrumentos capazes de fornecer informações acerca da ocorrência do evento criminoso. Nesse contexto, a prova assume a função de aproximar o julgador da verdade processualmente possível, permitindo que a decisão judicial seja construída a partir de elementos concretos e juridicamente válidos (LOPES JR., 2024).

No âmbito do processo penal, a atividade probatória deve observar rigorosamente os limites impostos pelo ordenamento jurídico. Não basta que determinada informação seja potencialmente útil para o esclarecimento dos fatos; é

necessário que sua obtenção e utilização respeitem os direitos fundamentais das partes envolvidas. Tal exigência decorre da compreensão de que a busca pela verdade não pode justificar a violação das garantias constitucionais asseguradas aos indivíduos submetidos à persecução penal (PACELLI, 2024).

A doutrina processual penal destaca que o sistema brasileiro adota o princípio do livre convencimento motivado, segundo o qual o magistrado possui liberdade para valorar as provas produzidas nos autos, desde que apresente fundamentação adequada para sua decisão. Isso significa que nenhuma prova possui valor absoluto previamente estabelecido pela legislação, cabendo ao julgador analisar o conjunto probatório de forma global e racional, observando as circunstâncias específicas de cada caso concreto (NUCCI, 2024).

Entretanto, a aplicação desses princípios apresenta desafios particulares quando se trata de crimes cuja prática ocorre em ambientes reservados, sem testemunhas presenciais e sem produção imediata de vestígios materiais. Nesses casos, a reconstrução dos fatos torna-se significativamente mais complexa, exigindo do sistema de justiça especial atenção aos meios probatórios disponíveis e aos critérios utilizados para sua valoração (CAPEZ, 2024).

Entre os delitos que apresentam essas características, destaca-se o assédio sexual praticado no ambiente de trabalho. Em razão da forma como geralmente ocorre, esse crime frequentemente produz escassos elementos probatórios, circunstância que dificulta a responsabilização dos autores e contribui para elevados índices de arquivamento de investigações ou absolvições judiciais fundamentadas na insuficiência de provas (GRECO, 2024).

4.2 As particularidades probatórias do assédio sexual

O assédio sexual caracteriza-se por ser um delito que, na maioria das vezes, ocorre sem a presença de testemunhas e em ambientes nos quais agressor e vítima permanecem isolados. Essa peculiaridade constitui um dos principais fatores responsáveis pelas dificuldades enfrentadas na produção de provas e na

responsabilização criminal dos ofensores. Diferentemente de outros crimes que deixam vestígios materiais evidentes, o assédio sexual frequentemente se desenvolve por meio de palavras, gestos, insinuações ou comportamentos que não produzem registros físicos imediatos (PAMPLONA FILHO, 2023).

Em muitos casos, o agressor procura deliberadamente praticar suas condutas em locais reservados ou em momentos nos quais a presença de terceiros seja improvável. Essa estratégia reduz as possibilidades de obtenção de testemunhos independentes e aumenta significativamente a dificuldade de comprovação dos fatos posteriormente relatados pela vítima. Tal circunstância contribui para a formação de um cenário probatório frequentemente caracterizado pela oposição entre a palavra da vítima e a negativa do acusado (BARROS, 2023).

Além da ausência de testemunhas, diversos fatores emocionais e sociais influenciam a produção probatória nos casos de assédio sexual. O medo de represálias profissionais, a dependência econômica em relação ao emprego, o receio de não ser acreditada e a vergonha decorrente da exposição dos fatos frequentemente levam a vítima a postergar a denúncia. Esse atraso pode comprometer a preservação de elementos probatórios importantes e dificultar a obtenção de evidências capazes de corroborar os relatos apresentados (HIRIGOYEN, 2023).

A situação torna-se ainda mais complexa quando se considera que muitas vítimas desenvolvem mecanismos psicológicos de autoproteção diante da violência sofrida. Sentimentos de culpa, insegurança, ansiedade e medo podem influenciar a forma como os acontecimentos são narrados, sem que isso signifique falsidade ou ausência de credibilidade. Por essa razão, a análise dos elementos probatórios em casos de assédio sexual exige sensibilidade e conhecimento das particularidades que caracterizam os fenômenos relacionados à violência de gênero (DIAS, 2023).

Com o avanço tecnológico, novos meios de prova passaram a desempenhar papel relevante na investigação desses delitos. Mensagens eletrônicas, correios eletrônicos, gravações ambientais lícitas, registros de aplicativos de mensagens e documentos produzidos durante a relação de trabalho podem contribuir significativamente para a reconstrução dos fatos. Todavia, nem sempre tais elementos estão disponíveis, especialmente quando o agressor adota comportamentos

destinados a evitar a produção de registros que possam ser utilizados contra ele futuramente (BRASIL, 2015).

Dessa forma, verifica-se que os casos de assédio sexual apresentam características probatórias singulares que exigem abordagem diferenciada por parte dos órgãos responsáveis pela investigação e julgamento. Ignorar essas particularidades significa impor obstáculos adicionais à responsabilização dos autores e contribuir para a perpetuação de práticas violentas no ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2023).

4.3 A palavra da vítima como meio de prova

A palavra da vítima ocupa posição de destaque nos processos relacionados a crimes praticados na clandestinidade, especialmente aqueles que envolvem violência sexual ou abuso de poder. Em razão das dificuldades inerentes à obtenção de provas diretas, a jurisprudência brasileira passou a reconhecer que o depoimento da vítima pode assumir especial relevância na formação do convencimento judicial, desde que apresente coerência, consistência e compatibilidade com os demais elementos constantes dos autos (STJ, HC 598.886/SP).

O Superior Tribunal de Justiça possui entendimento consolidado no sentido de que, em delitos praticados sem testemunhas presenciais, a palavra da vítima pode servir como elemento probatório relevante quando corroborada por circunstâncias objetivas extraídas do conjunto probatório. Tal orientação não implica atribuição automática de veracidade ao relato apresentado, mas reconhece as peculiaridades inerentes a determinadas modalidades criminosas (STJ, AgRg no AREsp 1.987.092/SP).

A valorização do depoimento da vítima encontra fundamento na necessidade de evitar que a ausência de testemunhas ou de provas materiais torne inviável a responsabilização dos autores de crimes praticados em ambientes reservados. Caso se exigisse sempre a existência de provas externas robustas para além do relato da

vítima, inúmeros delitos permaneceriam impunes em razão das próprias circunstâncias de sua execução (PACELLI, 2024).

Entretanto, a utilização da palavra da vítima como elemento probatório exige cautela. O processo penal brasileiro continua submetido ao princípio da presunção de inocência, razão pela qual nenhuma condenação pode ser fundamentada exclusivamente em presunções ou em critérios subjetivos. O relato apresentado deve ser analisado em conjunto com os demais elementos disponíveis, observando-se critérios de coerência interna, estabilidade narrativa e compatibilidade com os fatos conhecidos (LOPES JR., 2024).

Nesse sentido, a doutrina contemporânea destaca que o desafio do julgador consiste justamente em encontrar equilíbrio entre a necessidade de proteção das vítimas e a preservação das garantias fundamentais do acusado. Trata-se de tarefa complexa que exige análise cuidadosa das circunstâncias específicas de cada caso concreto, evitando tanto a revitimização quanto a flexibilização indevida das garantias processuais penais (BADARÓ, 2023).

4.4 A insuficiência probatória e a impunidade dos agressores

A insuficiência probatória constitui um dos principais fatores responsáveis pela dificuldade de responsabilização dos autores de assédio sexual no ambiente de trabalho. Em inúmeras situações, embora existam fortes indícios da ocorrência dos fatos, os elementos disponíveis mostram-se insuficientes para atender ao padrão de certeza exigido para a prolação de sentença condenatória no processo penal (GRECO, 2024).

A consequência prática desse cenário é a absolvição do acusado ou o arquivamento da investigação por ausência de elementos considerados suficientes para demonstrar a autoria delitiva. Embora tais decisões sejam juridicamente compatíveis com os princípios constitucionais que regem o processo penal, sua repetição sistemática contribui para a percepção social de impunidade e para o

descrédito das vítimas em relação às instituições responsáveis pela proteção de seus direitos (DIAS, 2023).

A impunidade decorrente da insuficiência probatória produz efeitos que transcendem o caso individual analisado. Quando vítimas e testemunhas percebem que denúncias dificilmente resultarão em responsabilização efetiva, tende a ocorrer redução da confiança nos mecanismos institucionais de proteção, favorecendo a subnotificação dos casos e a perpetuação das práticas abusivas. Esse fenômeno cria ambiente favorável à repetição das condutas ilícitas e dificulta a construção de espaços laborais seguros e igualitários (HIRIGOYEN, 2023).

Por outro lado, a busca pela redução da impunidade não pode justificar o enfraquecimento das garantias processuais penais. O desafio contemporâneo consiste em aperfeiçoar os mecanismos de produção probatória e de acolhimento das vítimas sem comprometer os direitos fundamentais assegurados ao acusado. A superação desse problema exige medidas preventivas, educativas e institucionais capazes de ampliar a produção de elementos probatórios confiáveis desde os primeiros momentos após a ocorrência dos fatos (BRASIL, 2022).

É precisamente nesse contexto que ganha relevância a Lei nº 14.457/2022, cujas disposições buscam fortalecer os mecanismos internos de prevenção, denúncia e apuração do assédio sexual no ambiente de trabalho. Ao estimular a criação de canais de comunicação, procedimentos de investigação e programas de conscientização, a legislação pretende reduzir os obstáculos enfrentados pelas vítimas e ampliar as possibilidades de obtenção de provas capazes de subsidiar eventual responsabilização dos ofensores, tema que será aprofundado no capítulo seguinte (BRASIL, 2022).

5. A LEI Nº 14.457/2022 E OS MECANISMOS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL

5.1 Contexto de criação da Lei nº 14.457/2022

A promulgação da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, ocorreu em um contexto marcado pelo fortalecimento das políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero e à ampliação da proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Nas últimas décadas, a crescente visibilidade dos casos de assédio sexual e de outras formas de violência de gênero evidenciou a necessidade de adoção de medidas preventivas mais eficazes, capazes de reduzir a incidência dessas práticas e garantir ambientes laborais mais seguros e respeitosos (BRASIL, 2022).

O desenvolvimento da legislação também está relacionado às transformações observadas no mercado de trabalho brasileiro. O aumento da participação feminina em diversos setores da economia não foi acompanhado pela completa eliminação das desigualdades estruturais historicamente presentes nas relações laborais. Em muitos casos, mulheres continuaram submetidas a situações de discriminação, violência psicológica e assédio sexual, fenômenos que comprometem não apenas a dignidade da trabalhadora, mas também o pleno exercício de seus direitos fundamentais (DELGADO, 2024).

Além dos fatores internos, a criação da Lei nº 14.457/2022 sofreu influência significativa de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da proteção dos direitos humanos e da igualdade de gênero. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho reforçaram a necessidade de adoção de medidas concretas destinadas à prevenção e ao enfrentamento da violência no mundo do trabalho (ONU, 1979; OIT, 2019).

A legislação surgiu originalmente a partir da conversão da Medida Provisória nº 1.116/2022, cujo objetivo principal consistia em criar mecanismos destinados a facilitar a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Durante a tramitação legislativa, entretanto, foram incorporadas disposições específicas relacionadas à prevenção do assédio sexual e ao combate à violência de gênero nas organizações, reconhecendo-se que a igualdade de oportunidades depende também da existência de ambientes laborais livres de violência e discriminação (BRASIL, 2022).

Nesse cenário, a Lei nº 14.457/2022 representa importante avanço no ordenamento jurídico brasileiro ao deslocar parte da responsabilidade pelo

enfrentamento do assédio sexual para o âmbito preventivo, impondo às empresas o dever de adotar medidas concretas destinadas à conscientização, prevenção e apuração de denúncias. Trata-se de mudança significativa, uma vez que a legislação passa a privilegiar não apenas a punição posterior das condutas ilícitas, mas também a prevenção de sua ocorrência (PAMPLONA FILHO, 2023).

5.2 Programa Emprega + Mulheres

O Programa Emprega + Mulheres foi instituído pela Lei nº 14.457/2022 com a finalidade de promover a inserção, permanência e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. O programa contempla um conjunto de medidas destinadas à ampliação da participação feminina em atividades produtivas, buscando reduzir desigualdades historicamente verificadas no âmbito laboral e promover condições mais favoráveis ao desenvolvimento profissional das trabalhadoras (BRASIL, 2022).

Entre os objetivos do programa destaca-se a busca pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, especialmente em relação ao acesso ao emprego, à progressão na carreira e à ocupação de cargos de liderança. O legislador reconheceu que a existência de barreiras estruturais continua limitando a participação feminina em determinados segmentos econômicos, tornando necessária a adoção de políticas específicas voltadas à superação dessas desigualdades (BARROS, 2023).

A legislação também buscou estimular a adoção de práticas empresariais voltadas à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Diversas pesquisas demonstram que as mulheres continuam assumindo parcela significativa das atividades relacionadas ao cuidado de filhos, idosos e demais integrantes da família, circunstância que frequentemente produz impactos sobre sua trajetória profissional (IBGE, 2023).

Nesse contexto, o Programa Emprega + Mulheres prevê medidas relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho, incentivo ao teletrabalho, apoio à parentalidade e qualificação profissional. Embora essas ações não estejam diretamente relacionadas ao combate ao assédio sexual, contribuem para a construção de

ambientes organizacionais mais inclusivos e comprometidos com a promoção da igualdade de gênero (BRASIL, 2022).

A criação do programa demonstra a compreensão de que a proteção da mulher trabalhadora exige abordagem abrangente, capaz de enfrentar não apenas situações de violência explícita, mas também fatores estruturais que dificultam sua permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho. Assim, a promoção da igualdade e a prevenção da violência passam a ser compreendidas como objetivos complementares e interdependentes (PIOVESAN, 2024).

5.3 Alterações promovidas na CIPA

Uma das principais inovações introduzidas pela Lei nº 14.457/2022 foi a ampliação das atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Com a alteração legislativa, a antiga Comissão Interna de Prevenção de Acidentes passou a denominar-se Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), incorporando formalmente competências relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho (BRASIL, 2022).

A mudança de nomenclatura não possui caráter meramente simbólico. Ao incluir expressamente o combate ao assédio entre as atribuições da comissão, o legislador buscou ampliar o papel das organizações na promoção de ambientes laborais seguros e respeitosos. Dessa forma, a CIPA passou a atuar não apenas na prevenção de acidentes físicos, mas também na prevenção de riscos psicossociais relacionados à violência e à discriminação (MARTINS, 2024).

A nova legislação estabelece que os membros da CIPA devem receber capacitação específica relacionada à prevenção do assédio sexual, à identificação de comportamentos inadequados e aos procedimentos internos destinados ao acolhimento de denúncias. Essa exigência demonstra a preocupação do legislador em assegurar que os responsáveis pela implementação das medidas preventivas possuam conhecimento adequado sobre a temática (BRASIL, 2022).

Além disso, a participação da CIPA nos programas de conscientização contribui para a disseminação de informações entre os trabalhadores e para o fortalecimento da cultura organizacional baseada no respeito à dignidade humana. Ao atuar como espaço institucional de diálogo e prevenção, a comissão pode desempenhar papel relevante na identificação precoce de situações de risco e na construção de estratégias voltadas à redução da violência no ambiente laboral (DELGADO, 2024).

5.4 Medidas obrigatórias de prevenção e combate ao assédio sexual

A Lei nº 14.457/2022 inovou ao estabelecer um conjunto de medidas obrigatórias destinadas à prevenção e ao combate do assédio sexual no ambiente de trabalho. Diferentemente das normas anteriores, que concentravam sua atuação principalmente na responsabilização posterior dos infratores, a nova legislação passou a exigir atuação preventiva das empresas, reconhecendo que a redução da violência depende da implementação de mecanismos permanentes de conscientização e controle (BRASIL, 2022).

Entre as medidas previstas destaca-se a obrigação de inclusão de regras de conduta relacionadas à prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas das organizações. A formalização dessas diretrizes contribui para tornar explícitas as condutas consideradas inadequadas e para reforçar o compromisso institucional com a proteção da dignidade dos trabalhadores (PAMPLONA FILHO, 2023).

A legislação também determina a realização periódica de ações educativas e treinamentos destinados à conscientização dos empregados sobre temas relacionados à violência, discriminação e assédio. Essas atividades possuem relevante função preventiva, uma vez que contribuem para a identificação de comportamentos abusivos e para a construção de ambientes organizacionais mais respeitosos (BARROS, 2023).

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de ampla divulgação dos mecanismos internos de denúncia e dos procedimentos adotados para apuração das

reclamações apresentadas. A transparência desses processos favorece a confiança dos trabalhadores nas estruturas institucionais de proteção e pode contribuir para a redução da subnotificação dos casos de assédio sexual (BRASIL, 2022).

A adoção dessas medidas demonstra que o enfrentamento da violência de gênero exige atuação contínua das organizações. A simples existência de sanções jurídicas não se mostra suficiente para eliminar práticas abusivas historicamente enraizadas em determinados ambientes profissionais, tornando indispensável a implementação de políticas preventivas permanentes (OIT, 2019).

5.5 Canais de denúncia e proteção das vítimas

Os canais de denúncia representam um dos principais instrumentos previstos pela Lei nº 14.457/2022 para o enfrentamento do assédio sexual nas relações de trabalho. A criação desses mecanismos busca oferecer às vítimas meios seguros e acessíveis para comunicar situações de violência, permitindo a adoção de providências institucionais antes que os danos se agravem ou se tornem irreversíveis (BRASIL, 2022).

Historicamente, um dos maiores obstáculos à responsabilização dos agressores sempre foi a subnotificação dos casos. O medo de represálias profissionais, a dependência econômica, a vergonha e a descrença na efetividade das medidas institucionais frequentemente impedem que as vítimas formalizem denúncias. Nesse contexto, a existência de canais adequados de comunicação constitui elemento essencial para a identificação das condutas abusivas e para a proteção dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2023).

A legislação exige que os mecanismos de denúncia observem critérios de confidencialidade e proteção da identidade dos denunciantes, sempre que possível. Essa preocupação busca reduzir o temor de retaliações e incentivar a comunicação de situações de assédio, fortalecendo a capacidade das organizações de identificar e apurar irregularidades (BRASIL, 2022).

Além da recepção das denúncias, os canais institucionais devem estar associados a procedimentos internos capazes de assegurar investigação adequada dos fatos relatados. A efetividade da proteção depende não apenas da existência formal do mecanismo, mas também da adoção de medidas concretas destinadas à apuração imparcial das informações recebidas e à responsabilização dos envolvidos quando comprovadas as irregularidades (DELGADO, 2024).

A proteção das vítimas constitui outro aspecto central da legislação. O acolhimento adequado, o suporte institucional e a prevenção de represálias representam medidas indispensáveis para garantir que a denúncia não resulte em novas formas de violência ou discriminação. Nesse sentido, a Lei nº 14.457/2022 busca fortalecer a confiança dos trabalhadores nos mecanismos de proteção existentes e ampliar a efetividade das políticas de prevenção ao assédio sexual (PIOVESAN, 2024).

Dessa forma, verifica-se que os canais de denúncia e os mecanismos de proteção das vítimas desempenham papel estratégico na prevenção e no combate ao assédio sexual. Ao facilitar a identificação das condutas abusivas e favorecer a produção de elementos probatórios, tais instrumentos podem contribuir significativamente para a redução da impunidade e para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade de gênero.

6. A IMPUNIDADE DOS AGRESSORES EM DECORRÊNCIA DA INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA

6.1 A dificuldade de produção de provas nos casos de assédio sexual

A produção de provas constitui um dos maiores desafios enfrentados pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Diferentemente de outros ilícitos que deixam vestígios materiais evidentes ou contam com a presença de testemunhas,

o assédio sexual geralmente ocorre em ambientes reservados, caracterizados pela ausência de terceiros e pela utilização da posição hierárquica do agressor para constranger a vítima. Essa peculiaridade torna a comprovação dos fatos significativamente mais complexa e influencia diretamente os índices de responsabilização dos ofensores (PAMPLONA FILHO, 2023).

A natureza do delito favorece a escassez de elementos probatórios objetivos. Em muitos casos, as condutas são praticadas por meio de conversas particulares, convites insistentes, mensagens privadas ou insinuações realizadas em locais afastados da presença de outros trabalhadores. Consequentemente, a investigação frequentemente se depara com cenário em que a principal prova disponível consiste no relato da vítima, circunstância que gera dificuldades adicionais para a formação do convencimento judicial (GRECO, 2024).

Outro fator relevante refere-se ao tempo transcorrido entre a ocorrência dos fatos e a formalização da denúncia. O medo de represálias profissionais, a dependência econômica em relação ao emprego e a insegurança quanto à efetividade dos mecanismos institucionais frequentemente levam as vítimas a adiarem a comunicação do ocorrido. Esse atraso pode comprometer a obtenção de registros, mensagens, testemunhos e outros elementos que poderiam auxiliar na reconstrução dos fatos (HIRIGOYEN, 2023).

A evolução tecnológica trouxe novas possibilidades de produção probatória, especialmente por meio de mensagens eletrônicas, correios eletrônicos corporativos, registros de aplicativos de comunicação e gravações realizadas de forma lícita. Tais instrumentos têm desempenhado papel relevante na comprovação de comportamentos abusivos, permitindo a obtenção de elementos objetivos capazes de corroborar os relatos apresentados pelas vítimas. Entretanto, nem sempre esses recursos estão disponíveis, sobretudo quando o agressor adota condutas destinadas a evitar a produção de registros documentais (LOPES JR., 2024).

Nesse contexto, a dificuldade probatória torna-se um dos principais fatores responsáveis pela sensação de impunidade observada em diversos casos de assédio sexual. Embora a inexistência de provas suficientes não signifique necessariamente a inexistência do fato criminoso, ela impede a imposição de sanções penais em razão das garantias constitucionais que regem o processo penal brasileiro (PACELLI, 2024).

6.2 O conflito entre presunção de inocência e proteção da vítima

A análise dos casos de assédio sexual revela a existência de tensão permanente entre dois valores igualmente protegidos pelo ordenamento jurídico: de um lado, a necessidade de assegurar proteção efetiva às vítimas; de outro, a preservação das garantias fundamentais do acusado, especialmente a presunção de inocência. Esse conflito representa um dos principais desafios enfrentados pelo sistema de justiça na apuração de delitos caracterizados pela dificuldade de produção probatória (BADARÓ, 2023).

A presunção de inocência encontra previsão expressa no artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória. Esse princípio constitui uma das bases do Estado Democrático de Direito e impõe à acusação o ônus de demonstrar, por meio de provas suficientes, a responsabilidade penal do acusado (BRASIL, 1988).

Ao mesmo tempo, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece a necessidade de proteção das vítimas de violência sexual e de gênero. A crescente conscientização acerca das dificuldades enfrentadas por essas pessoas contribuiu para o desenvolvimento de entendimentos jurisprudenciais que atribuem especial relevância ao depoimento da vítima em determinados contextos, especialmente quando a prática criminosa ocorre sem testemunhas presenciais (STJ, HC 598.886/SP).

A valorização da palavra da vítima, entretanto, não significa a relativização automática das garantias processuais penais. O processo penal continua exigindo a análise criteriosa do conjunto probatório disponível, de modo que a condenação somente pode ocorrer quando os elementos produzidos forem suficientes para demonstrar a autoria e a materialidade dos fatos de maneira compatível com o grau de certeza exigido pelo ordenamento jurídico (LOPES JR., 2024).

Nesse cenário, o desafio consiste em encontrar equilíbrio entre a proteção da dignidade das vítimas e a preservação dos direitos fundamentais dos acusados.

Soluções simplistas que privilegiam exclusivamente um desses interesses tendem a comprometer a legitimidade do sistema de justiça e a gerar insegurança jurídica. Por essa razão, a doutrina contemporânea defende o fortalecimento dos mecanismos de produção probatória e de acolhimento das vítimas como alternativa mais adequada para enfrentar o problema da impunidade (PACELLI, 2024).

6.3 A cultura do silêncio e o medo da denúncia

A subnotificação dos casos de assédio sexual constitui fenômeno amplamente reconhecido pela literatura especializada. Grande parte das situações de violência não chega ao conhecimento das autoridades competentes ou dos mecanismos internos das empresas, circunstância que dificulta a responsabilização dos agressores e favorece a continuidade das práticas abusivas (HIRIGOYEN, 2023).

Entre os fatores que contribuem para esse cenário destaca-se o medo de represálias profissionais. Muitas vítimas receiam sofrer demissões, transferências injustificadas, perseguições, estagnação na carreira ou outras consequências negativas decorrentes da denúncia. Em ambientes marcados por relações hierárquicas rígidas, a dependência econômica frequentemente intensifica esse receio, tornando ainda mais difícil a formalização das reclamações (BARROS, 2023).

Além dos aspectos profissionais, existem fatores psicológicos que influenciam significativamente a decisão de denunciar. Sentimentos de vergonha, culpa, insegurança e medo de não serem acreditadas são frequentemente relatados por vítimas de assédio sexual. Tais emoções podem gerar isolamento e dificultar a busca por apoio institucional, especialmente quando a organização não demonstra compromisso efetivo com a proteção dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2023).

A cultura do silêncio também está relacionada à naturalização de comportamentos inadequados em determinados ambientes profissionais. Comentários de cunho sexual, piadas discriminatórias e outras manifestações ofensivas são, por vezes, tratados como situações normais ou irrelevantes,

contribuindo para a banalização da violência e para a invisibilidade das vítimas (PAMPLONA FILHO, 2023).

A persistência desse cenário produz efeitos que ultrapassam os casos individuais. Quando trabalhadores percebem que denúncias dificilmente resultam em providências concretas, tende a ocorrer redução da confiança nos mecanismos institucionais de proteção. Consequentemente, a subnotificação aumenta e os agressores passam a atuar com maior sensação de impunidade, perpetuando ciclos de violência e discriminação no ambiente laboral (PIOVESAN, 2024).

6.4 Possíveis mecanismos de aperfeiçoamento legislativo

O enfrentamento da impunidade decorrente da insuficiência probatória exige reflexão acerca da necessidade de aperfeiçoamento dos instrumentos jurídicos atualmente disponíveis. Embora a legislação brasileira tenha avançado significativamente nos últimos anos, especialmente com a promulgação da Lei nº 14.457/2022, ainda existem desafios relacionados à efetividade da proteção conferida às vítimas de assédio sexual (BRASIL, 2022).

Uma das propostas frequentemente debatidas refere-se ao fortalecimento dos mecanismos internos de documentação e registro das denúncias. A criação de procedimentos padronizados para recebimento, apuração e arquivamento de informações pode contribuir para a preservação de elementos probatórios relevantes e para a construção de histórico institucional das ocorrências verificadas no ambiente de trabalho (MARTINS, 2024).

Outra possibilidade consiste na ampliação dos programas de capacitação voltados à identificação precoce de situações de assédio. Gestores, membros da CIPA, profissionais de recursos humanos e demais responsáveis pela condução de procedimentos internos devem receber treinamento adequado para reconhecer comportamentos abusivos e adotar medidas compatíveis com a legislação vigente (DELGADO, 2024).

Também se discute a necessidade de fortalecimento dos mecanismos de proteção contra retaliações. Garantias relacionadas à preservação do emprego, à confidencialidade das informações e à proteção da integridade psicológica dos denunciantes podem estimular a formalização das denúncias e contribuir para a obtenção de provas em momento mais próximo da ocorrência dos fatos (OIT, 2019).

Importante destacar, contudo, que qualquer proposta de aperfeiçoamento legislativo deve respeitar os princípios constitucionais que estruturam o processo penal brasileiro. O combate à impunidade não pode ocorrer mediante supressão das garantias fundamentais asseguradas ao acusado, sendo indispensável a busca por soluções que conciliem proteção às vítimas e preservação do devido processo legal (BADARÓ, 2023).

6.5 O papel das empresas após a Lei nº 14.457/2022

A Lei nº 14.457/2022 atribuiu às empresas papel central na prevenção e no combate ao assédio sexual. Ao impor a implementação de medidas obrigatórias de conscientização, treinamento e acolhimento de denúncias, a legislação reconheceu que as organizações ocupam posição estratégica na construção de ambientes laborais seguros e compatíveis com os direitos fundamentais dos trabalhadores (BRASIL, 2022).

A responsabilidade empresarial não se limita à adoção formal das medidas previstas em lei. É necessário que as organizações desenvolvam cultura institucional baseada no respeito à dignidade humana, na igualdade de gênero e na intolerância em relação a práticas discriminatórias. O compromisso efetivo da alta administração constitui elemento essencial para a implementação bem-sucedida das políticas de prevenção (DELGADO, 2024).

A criação de canais de denúncia acessíveis, seguros e confiáveis representa uma das principais obrigações decorrentes da nova legislação. Esses mecanismos permitem que situações de assédio sejam identificadas precocemente e possibilitam a adoção de providências antes que os danos se agravem. Além disso, contribuem

para a produção de registros que podem desempenhar papel relevante em eventual investigação administrativa, trabalhista ou criminal (BRASIL, 2022).

Os programas de treinamento e conscientização também assumem grande relevância. Ao promover discussões sobre violência de gênero, assédio sexual e respeito às diferenças, as empresas contribuem para a transformação da cultura organizacional e para a redução da tolerância social em relação a comportamentos abusivos. A prevenção, nesse contexto, revela-se instrumento mais eficiente e menos oneroso do que a simples repressão posterior das condutas ilícitas (PAMPLONA FILHO, 2023).

Por fim, verifica-se que a Lei nº 14.457/2022 ampliou significativamente a participação das empresas na proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual. A efetividade dessa atuação dependerá do comprometimento institucional com a implementação das medidas previstas em lei e da construção de ambientes organizacionais pautados pela ética, pela igualdade e pelo respeito à dignidade humana. Quando adequadamente executadas, tais iniciativas possuem potencial para reduzir a subnotificação dos casos, fortalecer a produção probatória e contribuir para a diminuição da impunidade dos agressores (PIOVESAN, 2024; OIT, 2019).

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a impunidade dos autores de assédio sexual no ambiente de trabalho em decorrência da insuficiência probatória, à luz das inovações promovidas pela Lei nº 14.457/2022. A pesquisa permitiu constatar que o assédio sexual permanece como uma das mais graves formas de violência de gênero presentes nas relações laborais, afetando diretamente a dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades e a efetivação dos direitos fundamentais das trabalhadoras.

Ao longo do estudo, verificou-se que a evolução legislativa brasileira promoveu importantes avanços na proteção das vítimas, especialmente com a tipificação penal do assédio sexual e com a ampliação dos mecanismos preventivos previstos na legislação recente. Também se observou que o ordenamento jurídico nacional passou a incorporar, de forma progressiva, diretrizes internacionais voltadas à promoção da igualdade de gênero e ao combate à violência nas relações de trabalho.

A pesquisa demonstrou que a insuficiência probatória constitui um dos principais obstáculos à responsabilização dos agressores. Em razão da natureza reservada dessas condutas, frequentemente praticadas sem testemunhas e sem vestígios materiais imediatos, a produção de provas revela-se tarefa complexa tanto para as vítimas quanto para os órgãos responsáveis pela persecução penal. Essa realidade contribui para arquivamentos, absolvições e para a percepção social de impunidade.

Constatou-se ainda que a cultura do silêncio, o medo de represálias profissionais, a dependência econômica e a insegurança quanto à efetividade das denúncias representam fatores que dificultam a comunicação dos fatos e comprometem a obtenção de elementos probatórios. Muitas vítimas optam por permanecer em silêncio ou retardam a formalização das denúncias, circunstância que reduz significativamente as possibilidades de reconstrução adequada dos acontecimentos.

No que se refere à Lei nº 14.457/2022, verificou-se que a legislação representa importante avanço na construção de mecanismos preventivos voltados ao

enfrentamento do assédio sexual. A implementação de canais de denúncia, programas de conscientização, treinamentos periódicos e a ampliação das atribuições da CIPA demonstram a preocupação do legislador em fortalecer a atuação preventiva das organizações e reduzir os obstáculos enfrentados pelas vítimas.

Conclui-se, portanto, que a redução da impunidade depende da conjugação de diferentes medidas, incluindo o fortalecimento dos mecanismos de acolhimento das vítimas, o aperfeiçoamento dos procedimentos internos de investigação, a ampliação das estratégias de preservação de provas e o compromisso efetivo das empresas com a promoção de ambientes laborais seguros e respeitosos. Somente mediante atuação integrada do Estado, das organizações e da sociedade será possível garantir proteção mais efetiva às vítimas e assegurar a plena concretização dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. *O que é feminismo*. São Paulo: Brasiliense, 2022.

BADARÓ, Gustavo Henrique. *Processo penal*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BITENCOURT, Cezar Roberto. *Tratado de direito penal: parte especial*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. *Lei Maria da Penha*. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

CAPEZ, Fernando. *Curso de processo penal*. 31. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

CAPEZ, Fernando. *Curso de direito penal: parte especial*. 25. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DEL PRIORE, Mary. *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2023.

DIAS, Maria Berenice. *Manual dos direitos das mulheres*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

GRECO, Rogério. *Curso de direito penal: parte especial*. 21. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 26. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2023.

HOBSBAWM, Eric. *A era das revoluções: 1789-1848*. 39. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br. Acesso em: 20 jun. 2026.

LOPES JR., Aury. *Direito processual penal*. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

NUCCI, Guilherme de Souza. *Código penal comentado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

NUCCI, Guilherme de Souza. *Código de processo penal comentado*. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. New York: United Nations, 1979. Disponível em: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *World Mental Health Report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338. Acesso em: 20 jun. 2026.

PACELLI, Eugênio. *Curso de processo penal*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral e assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2023.

PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 45. ed. São Paulo: Malheiros, 2022.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Brasil). Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial n. 1.987.092/SP. Brasília, DF: STJ. Disponível em: https://www.stj.jus.br. Acesso em: 20 jun. 2026.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Brasil). Habeas Corpus n. 598.886/SP. Brasília, DF: STJ. Disponível em: https://www.stj.jus.br. Acesso em: 20 jun. 2026.