



## ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: DESAFIOS NA PRODUÇÃO DE PROVAS PELAS VÍTIMAS.

SILVA, Helena Valentim da<sup>1</sup>

FREITAS, Daniela Carla Gomes<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como tema central o crime de assédio sexual nas relações de trabalho, elencado no Código Penal brasileiro, no rol dos crimes contra a Dignidade Sexual, tipificado pelo artigo 216 – A. Este que consiste no 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. Conduta que sempre existiu em diversos contextos organizacionais, porém com pequena incidência de denúncias tendo em vista a necessidade de produção de provas. Esta que é elemento determinante no desfecho da ação penal. Assim, disciplina o artigo 156, CPP, que o ônus da prova é da acusação, que apresenta a imputação em juízo através da denúncia ou da queixa-crime. Neste sentido, considerando que esta hipótese de crime ocorre no seio dos ambientes de trabalho, na clandestinidade, as ocultas, raramente deixa vestígios, torna-se uma grande barreira para representação do acusado. Desse modo, no intuito de verificar os desafios das vítimas deste crime em produzir provas, a metodologia adotada utilizou-se da pesquisa bibliográfica e qualitativa, como método de análise o dedutivo e comparativo e na análise dos dados a observação direta intensiva. Neste contexto, pode inferir que diante das limitações da denúncia, por ausência de provas, uma considerável parcela das vítimas opta por se calar resultando na impunidade e na perpetuação de uma cultura de poderio associada à violência.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Faculdade Tecnológica de Teresina - CET. Graduada em Agronomia pela Universidade Federal do Pará. Tecnóloga em Gestão Ambiental pela Universidade Norte do Paraná- Unopar. Advogada. Especialista em Direito Penal e Processual penal pela Faculdade de Tecnologia de Teresina – CET. E-mail: [helenasvalentim@hotmail.com](mailto:helenasvalentim@hotmail.com). CV: <https://lattes.cnpq.br/5599073029103506>

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito Econômico e Financeiro, pela UNINI (México). Mestre em Teoria da Literatura, pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Especialista de Direito Processual, pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Licenciada em Letras Português pela UESPI. Bacharela em Direito, pela UESPI. Palestrante. Professora da Faculdade de Tecnologia de Teresina (CET). Advogada Criminalista com vasta experiência em Tribunal do Júri. Presidente da Comissão da Mulher Advogada da Associação Brasileira de Advogados Criminalistas (ABRACRIM – PI). Membro da Comissão Brasileira da Mulher Advogada da ABRACRIM. Conselheira Nacional da ABRACRIM. Associada da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica (ABMCJ). Conselheira da Associação dos Advogados e Defensores Público Criminalistas do Piauí (AADPCEPI). Presidente do Instituto de Ensino e Educação Jurídica do Piauí (IEJPI). E-mail: [danielacgfreitas@hotmail.com](mailto:danielacgfreitas@hotmail.com)

Palavras-chave: Assédio sexual no trabalho; Produção de Provas; Vítima.

## ABSTRACT

This article has as its central theme the crime of sexual harassment in labor relations, listed in the Brazilian Penal Code, in the list of crimes against Sexual Dignity, typified by article 216 - A. This consists of the act of embarrassing someone with the intention of to obtain sexual advantage or favor, the agent taking precedence over his/her condition of hierarchical superior or ancestry inherent to the exercise of a job, position or function. Conduct that has always existed in various organizational contexts, but with a low incidence of complaints in view of the need to produce evidence. This is the determining element in the outcome of the criminal action. Thus, article 156, CPP, provides that the burden of proof is on the prosecution, which presents the imputation in court through the denunciation or criminal complaint. In this sense, considering that this hypothesis of crime occurs within the work environments, in clandestine, hidden, it rarely leaves traces, becoming a great barrier to the representation of the accused. Thus, in order to verify the challenges of victims of this crime in producing evidence, the methodology adopted used bibliographic and qualitative research, as a deductive and comparative method of analysis and in the analysis of data, intensive direct observation. In this context, it can be inferred that, given the limitations of the complaint, due to the absence of evidence, a considerable portion of the victims chooses to remain silent, resulting in impunity and in the perpetuation of a culture of power associated with violence.

Keywords: Sexual harassment at work; Production of Evidence; Victim.

## INTRODUÇÃO

O crime de assédio sexual no trabalho entrou em vigor no ordenamento brasileiro com advento da Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescentou um artigo (o Art. 216-A) ao Código Penal – CP, este que prevê que 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, estará sujeito a pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Por oportuno, convém destacar que esse crime tem como pressuposto que se configura com a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que se usa a hierarquia ou ascendência do cargo, emprego ou função com a finalidade de obter a vantagem sexual.

Nesta perspectiva, considerando que as ocorrências destes fatos sempre acontecem as ocultas nos ambientes de trabalho, a constituição de provas torna-se um grande desafio para as vítimas, sendo elemento determinante no desfecho da ação penal, em virtude do Estado Democrático de Direito adotado no Brasil.

Assim, tanto na norma trabalhista quanto na penal, a produção de provas consiste em ônus de quem acusa, ou alega, assim, embora a amplitude de provas admitidas seja vasta, como este crime ocorre eminentemente na clandestinidade, tem-se uma grande barreira para ser provado.

Importante destacar que tratar do assédio sexual na seara trabalhista e penal, compreende uma dupla análise do tema, posto que, para cada campo há uma concepção e uma abrangência, assim tomando como elemento essencial a produção de provas, esta obra objetiva analisar como a produção de provas se torna um desafio quanto a denúncia do crime de assédio sexual no trabalho.

Neste passo, realizou-se uma abordagem sobre o assédio sexual no trabalho, a produção de provas admitidas no Processo penal realizando um paralelo com as provas adotadas na seara trabalhista, finalizando com levantamentos sobre as limitações que a produção de provas influencia na busca pelo amparo judicial.

Insta salientar, que é questão histórica e até cultural a violação dos direitos humanos na seara trabalhista, visto nossas origens escravocratas, da qual decorre e se perpetua a violação da dignidade sexual dos trabalhadores. Desse modo, a pesquisa proposta por essa obra tem grande relevância social, pois, visa abordar um tema tão usual, mas que ainda está envolto pela capa do silêncio nos ambientes laborais e na sociedade.

Para realização desta obra utilizou-se de recursos metodológicos como a pesquisa bibliográfica (teórico-dogmática), do método indutivo, para suscitar abordagens do âmbito geral para o particular, bem como do método de procedimento comparativo entre a lei trabalhista e lei processual penal. Procedeu-se com a pesquisa qualitativa dado o tema em questão e após coleta de dados foram organizados no intuito de destacar as principais ideias da base teórica do tema.

Por fim, ao conduzir a construção desta obra, verificou-se que é uma temática que merece bastante atenção e por ser um crime que não deixa vestígios de dificuldade de ser provado, deve ser tratado de forma mais incisiva para combater a impunidade que envolve esse crime.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

O presente artigo se propôs discorrer a temática, “o assédio sexual do trabalho”, verificando como se moldam as abordagens no ordenamento jurídico brasileiro, contexto histórico e posicionamentos doutrinários, assim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, (teórico-dogmático), em leis, códigos, artigos e publicações que alicerçaram este e serviram como referencial teórico. Assim, utilizou-se do método dedutivo, este que “parte de teorias e leis para predizer a ocorrência dos fenômenos particulares”, (MARCONI e LAKATOS, 2021), adequado a esta obra por partir de uma generalização para uma questão particularizada.

A pesquisa adotada foi a qualitativa, posto que, essa modalidade tem como ponto central o fenômeno, em que os dados foram coletados diretamente no contexto natural e nas interações sociais que ocorreram, possibilitando a análise diretamente pelo pesquisador, (LOZADA e NUNES, 2019).

Ademais, utilizou-se do método de procedimento comparativo entre a lei trabalhista e lei processual penal, verificando como cada seara aborda a temática produção de prova nos crimes de assédio sexual no trabalho, posto que, “realiza comparações com a finalidade de verificar semelhanças e explicar divergências”, (ANDRADE, 2012).

Na coleta de dados, a técnica de pesquisa utilizada foi a observação direta intensiva, pois o propósito foi de obtenção de determinados aspectos da realidade através do exame de fatos ou fenômenos, (MARCONI e LAKATOS, 2021).

Após coleta dos dados, foram organizados no intuito de destacar as principais ideias da base teórica dos temas “Assédio sexual no trabalho”, suscitando definições e normatização; “Produção de provas” com principal destaque as elencadas no CPP, e por fim, como resultado e discussão da pesquisa, explanação das dificuldades na produção de provas pelas vítimas de assédio sexual no trabalho.

## **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Dentre os crimes elencados no Código Penal brasileiro, os que compõe o rol dos crimes contra a Dignidade Sexual, o crime de assédio sexual nas relações de trabalho, ainda possui pouco destaque para atenção merecida.

Na concepção doutrinária Penal, conforme, Greco, (2021):

No delito de assédio sexual, partindo do pressuposto de que seu núcleo prevê uma modalidade especial de constrangimento, devemos entendê-lo praticado com ações por parte do sujeito ativo que, na ausência de receptividade pelo sujeito passivo, farão com que este se veja prejudicado em seu trabalho, havendo, assim, expressa ou implicitamente, uma ameaça.

Assim, o assédio sexual tipificado no Código Penal, artigo 216-A, caput, consiste no 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”, este que passou a vigor com a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001.

Notadamente, verifica-se que para caracterização deste delito pressupõe a existência da figura do superior hierárquico ou ascendência do sujeito ativo sobre o sujeito passivo, nas relações laborais de direito público ou privado, como se posiciona, Andreucci, (2018), no entanto, cumpre ressaltar que o assédio sexual no ambiente laboral está além de condutas ilícitas de cunho sexual entre apenas estes sujeitos.

Nesta perspectiva, Neto e Cavalcante, (2018), doutrinadores trabalhistas, apontam como hipóteses do assédio sexual:

- a) o praticado pelo próprio empregador (pessoa física – proprietário; pessoa jurídica – sócio, diretor etc.). Trata-se de uma forma de assédio sexual por intimidação, ou seja, tem-se a presença do poder hierárquico;
- b) quando o agente é um representante do empregador (preposto), normalmente, um superior hierárquico em relação à vítima. É outra forma de assédio por intimidação (= ameaça);
- c) o que ocorre entre colegas de trabalho, sem a presença da relação de autoridade (poder hierárquico). É o que se denomina assédio sexual ambiental;
- d) o realizado por um cliente da empresa em relação aos seus empregados;
- e) o praticado por filhos do empregador ou do superior hierárquico;
- f) quando a vítima é o próprio empregador e o assediador, o empregado. Não se trata de uma situação comum.

Neste sentido, em Decisão na 9ª Região do TRT, delineia que, para fins de direito do trabalho, o que se almeja é a proteção do empregador e a harmonia do ambiente laboral, para isso, basta a conduta constrangedora do assediador com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, que cause algum temor a esta, independente daquele se encontrar em posição hierárquica superior. (TRT, 9ª Reg., Proc. 32934-2007-009-09-00-3, Ac. 23352-2010, 2ª T., Rel.ª Des.ª Rosalie Michaele Bacila Batista, DJPR 23/07/2010).

De acordo com, Dias, (2008, p. 12), o assédio sexual sempre existiu em diversos contextos organizacionais, porém só em anos mais recentes essa conduta passou a ser considerada violência sexual, e no contexto laboral, para muitas mulheres, a tolerância a esse tipo de violência era e ainda é condição para manutenção do emprego.

Antes de entrar em vigor a previsão que criminaliza o assédio sexual, no Código Penal, muitos defendiam que a Justiça do Trabalho seria mais eficiente e adequada para tratar do assunto, visto que forçaria as empresas a encarar o problema, e sem tratamento no ordenamento brasileiro, nem na CLT nem no Código Penal, os casos, que não eram muitos, eram registrados nas delegacias como perturbação da tranquilidade ou constrangimento ilegal (FREITAS, 2001, p. 17).

Assim, o assédio sexual não é matéria nova no Brasil, contudo, apesar de já estar há vinte anos no ordenamento brasileiro, este tipo penal dividi opiniões

doutrinárias que o considera como conduta criminosa e outros que acreditam que não possui aplicabilidade no âmbito criminal, devendo ser observada e amparada por outros ramos do direito.

Neste sentido, Maggio, (2013, sp.), afirma que:

O assédio sexual foi, desnecessariamente, considerado crime pela Lei 10.224/2001, visto que até então os casos de assédio sexual sempre foram satisfatoriamente solucionados fora da órbita penal, ou seja, por outros ramos do ordenamento jurídico (Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Administrativo). Na prática, o tipo penal quase não é usado, em obediência ao princípio da subsidiariedade (ultima ratio). São poucas as ações penais imputando a alguém o delito em estudo e raríssimas são as condenações, mesmo diante da frequência com que os casos de assédio sexual ocorrem nos mais diversos ambientes de trabalho.

Assim, muitos doutrinadores defendem que este tipo penal nem deveria ter sido incluído no Código Penal, nesta linha, Cezar Bitencourt, critica a criminalização da conduta, pois na sua opinião trata-se de uma conduta meramente moralista, e o que do ponto de vista técnico-jurídico seria uma banalização dos crimes sexuais.

Por outro lado, doutrinadores defendem que este é um crime que continua a beneficiar de uma forte impunidade, e partilha de igual modo com as restantes formas de violência contra as mulheres, a natureza privada da experiência de vitimação, esta que apesar de ocorrer dentro de locais de trabalho, constitui mais um fenômeno estrutural do que um desvio do comportamento individual (DIAS, 2008, p. 18).

Na perspectiva do doutrinador Rogério Greco, este tipo penal resulta num benefício aos autores, pois, especializou a finalidade da ameaça, apesar do propósito real ser a proteção das pessoas na sua relação de trabalho (GRECO, 2016, p.72).

Diante do exposto, apesar das antagônicas opiniões que se dividem acerca do tema, o tópico a seguir visa abordar o tema produção de provas admitidas no Código de Processo Penal, tendo em vista, ser esta matéria tipificada em Código Penal.

## **PRODUÇÃO DE PROVAS ADMITIDAS NO CPP**

No ordenamento brasileiro, a produção de provas é elemento determinante no desfecho da ação penal, em virtude do Estado Democrático de Direito adotado no Brasil, uma das conquistas iluministas, aplicáveis, é o princípio da presunção de inocência, disposto artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, que assegura que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”, (BRASIL, 1988).

A luz, deste princípio, que disciplina a não culpabilidade até o final do processo, ou até a fase recursal, revela a famosa interpretação do dispositivo, comumente utilizada de que “ninguém será considerado culpado até que se prove o contrário”, lançando sobre o elemento prova a carga de decisão da ação, desse modo, Capez, (2022), aponta como consequências desse princípio, que consiste em norma probatória de juízo e de tratamento, que para ele, “desdobra-se em três aspectos importantes: (i) instrução (o ônus da prova incumbe à acusação); (ii) valoração (em benefício do acusado – in dubio pro reo); (iii) excepcionalidade da prisão”.

Ante o exposto, essa obra se concentrará no aspecto da instrução processual penal:

Assim entendida a fase do processo criminal destinada à produção das provas requeridas pelas partes e determinadas pelo juiz, cujo início se dá com o oferecimento da inicial acusatória (oportunidade em que a acusação pode acostar documentos e arrolar testemunhas), estendendo-se até o momento em que cumpridas eventuais diligências requeridas pelas partes no curso ou logo após o encerramento da audiência de instrução e interrogatório do réu.

Assim, em busca de uma melhor definição de prova, para o doutrinador Avena, (2022, p. 432), “prova é o conjunto de elementos produzidos pelas partes ou determinados pelo juiz visando à formação do convencimento quanto a atos, fatos e circunstâncias”, já para Marcão, (2016, p.184), é “a informação ou o conjunto de informações determinadas, trazidas aos autos em que materializada a persecução penal, por iniciativa do Delegado de Polícia, das partes no processo, pelo juiz ou por terceiros.

Ao passo que para Nucci, (2022, p. 237), “são todos os recursos, diretos ou indiretos, utilizados para alcançar a verdade dos fatos no processo”, sendo admitidos todos os meios que não contrariem o ordenamento jurídico.

O Código de Processo Penal, (CPP), disciplina no artigo 155, que “o juiz formará sua convicção pela livre apreciação da prova produzida em contraditório judicial, o que para Nucci, (2022), tem o condão de evitar que o magistrado utilize como fundamento para sua decisão, a prova colhida na fase investigatória em virtude da inexistência do contraditório e ampla defesa, restando claro, que o momento de apreciação das provas deve ocorrer dentro do contraditório judicial.

Desse modo, o CPP, reserva o Título VII, dos artigos 155 a 250, para tratar do conjunto de regras que regulamentam a produção de provas no âmbito do processo criminal, de uma forma não taxativa, porém, elenca os meios admitidos para formação direta ou indireta da verdade real, (DIAS, 2018), nesta linha, sem a intenção de listar todos os meios de produção de provas possíveis, pelo princípio da liberdade de prova, ressalta-se o artigo 157, “*caput*”, que são consideradas apenas as provas que não violem normas constitucionais ou legais, deixando claro que são permitidos diversos meios de provas, exceto as ilícitas.

Com isso, as provas em espécies, que estão dispostas no CPP, não exaustivas, consistem em: Perícia (arts. 158 a 184 CPP); Interrogatório (arts. 185 a 196 CPP); Confissão (arts. 197 a 200 do CPP); declarações do ofendido (art. 201 do CPP); Testemunha (arts. 202 a 225 do CPP); Reconhecimento de pessoas e coisas (arts. 226 a 228 do CPP); Acareação (arts. 229 e 230 do CPP); Documentos (arts. 231 a 238 do CPP); Índícios (art. 239 do CPP), (DIAS, 2018), apresentados aqui, apenas como indicação, sem a intenção de aprofundamento de cada uma delas.

Superado a abordagem geral acerca da temática provas, esta obra visa salientar, que para o processo penal, as alegações para formar a convicção do juiz são de responsabilidade de quem as fizer, nos termos do artigo 156, “*caput*”, CPP, assim, na concepção de Nucci, (2022), “como regra, no processo penal, o ônus da prova é da acusação, que apresenta a imputação em juízo através da denúncia ou da queixa-crime”.

Nesta perspectiva, estabelecendo um elo entre a produção de prova e o crime de assédio sexual no trabalho, notório é, destacar que dentre as provas elencadas no rol exemplificativo do CPP, nem todas servem como ato probatório

a ser utilizado, com isso, disciplina, Fernandes, Almeida e Moraes, (2011), que “a obtenção ou a produção de prova atípica é normalmente permitida com fundamento nas ideias de liberdade probatória e de não taxatividade dos meios de prova, bem como para os que aceitam o princípio, pela invocação do princípio da verdade material”.

Pelo exposto, considerando as limitações da produção de prova no crime de assédio sexual, “uma vez que o referido delito ocorre entre portas fechadas, quando não há terceiros olhando, não se expõe ao público, ocorrendo eminentemente na clandestinidade, sem comprovação de testemunhas”, (BRITO, PAVELSKI, 2015), é fundamental a aplicação do princípio da liberdade de provas.

Assim, para Dias, (2018), entende-se pelo princípio da liberdade de provas como a possibilidade de produzir provas que não estão nominadas em lei, concedendo liberdade na produção de provas desde que não atentem contra a moralidade e a dignidade da pessoa humana.

Neste seguimento, considerando que para previsão legal o ônus de provar cabe à parte que alega, a prova flexível torna-se uma égide na produção de provas nos casos de crime de assédio sexual no trabalho, pois, os atos do assediador ocorrem clandestinamente, longe de testemunhas, sendo difícil a comprovação em juízo, (BRITO, PAVELSKI, 2015).

Assim, como o objetivo desta obra não consiste em explorar os tipos de provas elencadas no CPP, o tópico a seguir busca evidenciar as limitações que as vítimas de assédio sexual no trabalho possuem ao produzir provas.

## **DESAFIOS NA PRODUÇÃO DE PROVAS DE ASSÉDIO SEXUAL PELAS VÍTIMAS NO TRABALHO**

Tratar do assédio sexual na seara trabalhista e penal, compreende uma dupla análise do tema, posto que, para cada campo há uma concepção e uma abrangência, para a norma penal somente considera o assédio como o constrangimento decorrente de superior hierárquico ou de quem tenha ascendência em virtude de ocupação de emprego, cargo ou função, o que para a norma trabalhista a caracterização é bem mais ampla, assim, no tocante a penal o campo restringe a aplicação da norma (NETO e CAVALCANTE, 2018).

Do que não se pode questionar é a atenção que o tema merece, conforme, Tribunal Superior do Trabalho – TST, somente em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho, ao passo que em 2021 foram mais de três mil relativos a assédio sexual, (TST, 2022).

Um levantamento produzido pela empresa de gestão de recursos humanos Mindsight revelou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho, mas 97% das vítimas sequer denunciam o crime. Foram ouvidas mais de 11 mil pessoas em todo o país, sendo 47,8% homens, 51,5% mulheres e 0,7% não se identificam com nenhum dos gêneros. De acordo com as pessoas ouvidas, 76% foram assediadas sexualmente por homens, enquanto 24% por autoras mulheres, (CNN, 2021).

Em estudo realizado promovido pela CUT em parceria pelo Think Eva e LinkedIn, intitulada como “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, apontaram que entre as 381 mulheres ouvidas, 47% afirmaram já ter sofrido assédio sexual no local de trabalho (CUT, 2020), o que reflete a proporção de ocorrências desta conduta no ambiente de trabalho, e ainda devemos considerar que é uma espécie de delitos com maior limitação de denúncias por parte das vítimas.

Questão tão delicada que, conforme, CNN, (2021), uma considerável parcela das vítimas opta por se calar, posto que, levantamentos apontam como principal motivo para as vítimas não denunciarem os abusos é o medo de sofrer alguma retaliação, ou até ser demitido. Desse modo, como a denúncia implica diretamente pela perda do trabalho, seja por rescisão indireta ou demissão por parte do empregador, os pesquisadores, associam que o baixo número de denúncia pode ser atribuído ao fato de mais de 65% das empresas não possuírem um local seguro para o funcionário registrar esse tipo de reclamação.

A certeza que se evidencia é que notadamente como Mendes e Junior, (2019), expressam que o assédio nos ambientes laborais ainda carece de maiores estudos, apesar de não ser um fenômeno contemporâneo, praticado desde o início das relações de trabalho, algumas delimitações teórico-conceituais ainda precisam ser lapidadas, razão pela qual ainda persiste um vácuo legislativo capaz de trazer insegurança jurídica para o aplicador do direito.

Lacuna, essa que vem robustecendo a sensação de impunidade e perpetuação de uma cultura de poderio associada à violência, principalmente contra mulheres, que se destaca quando é conduta praticada nas relações de

trabalho, em que a justiça trabalhista possui competência para julgamento apenas dos casos que pleiteiam indenização em virtude da conduta de assédio sexual no trabalho, assegurando a vítima de assédio além de todas as verbas rescisórias o direito a ser indenizada pelo dano moral sofrido, por força do artigo 483 parágrafo 1º da CLT, (SEABRA, 2016).

Ao passo que no âmbito criminal, é crime próprio que se configura quando o sujeito ativo for hierarquicamente superior à vítima ou quando houver ascendência da sua posição em seu emprego, cargo ou função, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, sendo competente para o processo e julgamento do crime o Juizado Especial Criminal, (GRECO, 2021).

Para o Tribunal Superior do Trabalho, a caracterização do crime, no Direito Penal, faz-se necessário a relação hierárquica, ao passo que para a Justiça do Trabalho reconhece o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador, que são os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho.

Este delito se configura pelas práticas de comportamentos variados, exposto por Mendes e Junior, (2019):

(...) tais como olhar fixamente; comentários sobre o corpo; conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para „encontros” e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação entre outros.

No entanto, Mendes e Junior, (2019), ressaltam que “embora diversas práticas possam constituir o assédio sexual, “por vezes é muito difícil que na sociedade e no seio da própria justiça se reconheçam alguns destes comportamentos como sendo assédio sexual”.

Isso revela os entraves para se provar o crime de assédio sexual no trabalho, dificuldade que está associado a inexistência de documentos, e as testemunhas se amedrontam em depor contra o seu empregador assim como não há perícias que possam comprovar a ocorrência de determinado delito e desta forma resta unicamente a palavra do assediador contra a palavra da vítima (assediado), (PASCOAL, 2018).

Neste sentido, Silva e Marconi, (2018), afirma que o assédio sexual é um crime com certa dificuldade de ser provado, uma vez que não deixa vestígios,

não é uma coisa física como no caso do corpo de delito, existindo apenas a palavra do assediado contra a do assediador, fato que muitas vezes desestimula a denúncia, que uma vez sem provas concretas, o que vigora é a palavra do réu.

Diante disso, “a prova do ato ilícito costuma ser a parte mais difícil do procedimento e talvez resida aí o número tão baixo de pedidos desta natureza nos tribunais brasileiros” (MENDES e JUNIOR, 2019).

Nesta mesma linha, a Ministra Maria Cristina Peduzzi, do TST, ressalta que uma das maiores dificuldades em ajuizar ação de assédio sexual é a produção de provas, decorrente de que “geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha”, razões pelas quais são admitidas provas como: gravações telefônicas, cópias de mensagens eletrônicas; bilhetes; relatos de testemunhas.

No entanto, há se convir que esta espécie de crime raramente deixa vestígios, neste sentido, aduz Silva e Brasil, (2020), que, o criminoso age de forma ardilosa, e tende a não produzir provas documentais que possam incriminá-lo, tais como mensagens em aplicativos de celular, e-mails, bilhetes ou cartas manuscritas, etc., sendo mais usual a oralidade como forma de autoproteção.

Conduta, esta, que muitas vezes não passam de meras abordagens, abusivas, porém consideradas como meras manifestações de apreço, assim, como expõe, Dal Bosco, (2001), nos crimes de assédio sexual, a prova desse tipo de ato é das mais difíceis e a jurisprudência pátria é fértil em casos em que o resultado é nulo para a pessoa assediada quando há apenas a palavra de um contra a do outro.

Com isso, verifica-se um índice baixo deste crime, que segundo Freitas (2001), “as razões pelas quais as vítimas não procuraram a Justiça: 5,3% acharam impossível ganhar, 18,2% não tinham provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram manter o emprego e 18,4% resolveram de outra forma”.

Como se observa neste apontamento, verifica-se o equivalente à 84,2%, dentre os entrevistados, que por alguma razão não denunciam o crime de assédio sexual, dado alarmante que revela o grau de impunidade que lhe

envolve, dentre todos os motivos, esta obra, busca ressaltar que a falta de provas ocupa lugar de relevância dentre as causas para o não ajuizamento de ação. Assim, “a observância da aptidão para a prova é, em tese, uma solução para a prova diabólica na Justiça do Trabalho, ou seja, aquela muito difícil ou quase impossível de ser produzida” (SILVA e BRASIL, 2020).

Neste seguimento, importante ressaltar que no tocante a produção de provas, a Consolidação da Lei do Trabalho, dispõe no artigo 818, I, que o ônus da prova incumbe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito, na mesma linha o Código de Processo Penal, no artigo 156, afirma que a prova da alegação incumbirá a quem a fizer.

Contudo, para a vítima há uma grande dificuldade probatória, tendo em vista à carga estática do ônus da prova, o que resta demonstrado em parecer da Sexta Turma do TRT3, quando ao se pronunciar:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é um ato que, por sua natureza, ocorre secretamente, o que dificulta a prova direta. O fato, entretanto, não exime a parte de provar o alegado. Não havendo prova, ainda que indireta, das assertivas da Reclamante, mas apenas boatos, cuja autoria as testemunhas desconhecem, o pedido deve ser julgado improcedente. (TRT3, PJe: 0010662-51.2016.5.03.0067(RO), Disponibilização: 30.11.2017. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relator: Marcelo Furtado Vidal.)

Como visto no julgado acima incumbe ao reclamante, quando em Reclamações trabalhistas por assédio sexual no trabalho, a prova das alegações, pressupostos que refletem negativamente quanto a denúncia destes casos, vislumbrado, em pesquisa realizado pelo IPEA, (2011), que dentre as ocorrências aos órgão com representação coletiva no local de trabalho, acerca de temas como, excesso de jornada de trabalho, risco à saúde ou à vida, discriminação ou assédio, entre outras, apenas 2,5% dos trabalhadores informais procederam com denúncia.

Quando analisado pela perspectiva da seara processual penal, também possui entendimento de que é um crime de difícil comprovação, e, deixa claro a necessidade de que haja alguma prova material, para que seja objeto de exame (SILVA e MARCONI, 2018).

Restando claro que, quer seja na seara trabalhista ou criminal a responsabilização do autor do crime de assédio sexual no trabalho sempre

encontrará barreiras na produção de provas, o que robustece a qualidade de impunidade que envolve esse crime.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dentre os crimes elencados no Código Penal brasileiro, os que compõe o rol dos crimes contra a Dignidade Sexual, o crime de assédio sexual nas relações de trabalho, ainda possui pouco destaque para atenção merecida, neste contexto, a partir das pesquisas e abordagens no transcórre desta obra, passa a apresentar as principais conclusões.

Verificou-se que apesar de sempre ter existido na sociedade, ser fruto de relação de trabalho abusivas, a norma que tipifica como crime de assédio sexual no trabalho está em vigor a mais de vinte anos no Brasil, contudo, discutir sobre esse assunto ainda parece um tabu, e contempla uma divergência de opiniões, sobre qual seara é competente para apreciação dos casos, se é válida a previsão no Código Penal ou se deve ser matéria da Lei do trabalho.

Diante desses posicionamentos antagônicos, o que não se pode negar é a caracterização desta conduta como crime, mais adequada a ser utilizada, o que nos leva a considerar como essencial sua previsão no Código Penal.

Outro ponto a ser destacado, é o tratamento brando utilizado nos dispositivos legais, visto inclusive por alguns doutrinadores como um benefício aos autores, posto que no Código Penal houve uma especialização da conduta de ameaça, porém sem grandes avanços quanto a responsabilização dos agentes.

Esta, que como extraído desta obra, é resultante das limitações na produção de provas pelas vítimas, pois, apesar da amplitude de produção de provas que são admitidas, é claro em observância aos parâmetros constitucionais e legais, ainda é um ônus de difícil prova por parte da acusação.

Esse crime ocorre, na maior parte, em ambientes internos, na obscuridade dos ambientes de trabalho, de forma oculta, e geralmente sem deixar lastro probatório ou vestígios, no entanto, do que não se pode questionar é a existência real deste crime e a atenção que o tema merece.

Destarte, faz-se necessário debater esse tema nas organizações de trabalho, aprofundamento de atendimento pelos órgãos julgadores, pois, a quantidade de casos que são apurados não serve de parâmetros, tendo em vista que a maioria das vítimas se silenciam, seja, pelo temor de represália, perda do emprego e até mesmo por não produção de provas, é um crime que em grandes proporções nem chegam aos Tribunais.

Assim, é possível aferir que as vítimas serão sempre vítimas, e isso se deve a violação da dignidade da pessoa humana em vários aspectos, posto que a denúncia implica diretamente na perda do trabalho, e ao postular uma ação pode se tornar sucumbem pela falta de provas e ser apenado judicialmente. Ao passo, que manter o silêncio sustenta a violação de sua própria dignidade sexual, não restando um amparo as vítimas, que pelos dados apresentados nesta obra, optam pela segunda violação.

Por fim, grandes são os entraves para se provar o crime de assédio sexual no trabalho, que está associado a inexistência de documentos, as testemunhas se amedrontarem em depor contra o seu empregador, assim como não há perícias que possam comprovar a ocorrência de determinado delito e desta forma resta unicamente a palavra do assediador contra a palavra da vítima.

Em suma, por ser um crime que não deixa vestígios possui uma relevante dificuldade de ser provado, a partir disso, se conclui que em decorrência tem-se um número tão baixo de pedidos desta natureza nos tribunais brasileiros e desse modo se perpetua a impunidade que envolve esse crime.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. 2019a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: jun. 2022.

ANDRADE, Maria Margarida D. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação, 10ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2012. 9788522478392. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

ANDREUCCI, Ricardo A. Direito Penal do Trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2018. 9788553601875. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601875/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

AVENA, Norberto. Processo Penal. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2022. 9786559645084. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645084/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

BRITO, Myla Marcellino; PAVELSKI, Ana Paula. Assédio Sexual No Direito Do Trabalho: A Reparação Do Dano E O Ônus Da Prova. **Percurso**, [S.l.], v. 1, n. 16, p. 4-27, abr. 2015. ISSN 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/1092/752>>. Acesso em: 30 jul. 2022.

CAPEZ, Fernando. Curso de Processo Penal. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. 9786553620704. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620704/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

CARVALHO, Paulo H. BARRETO, Elis - Agência Brasília da CNN, Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/#:~:text=De%20acordo%20com%20as%20pessoas,s%C3%A3o%20homens%20e%2038%25%20mulheres>. Acesso em: jun 2022.

DIAS, Daniel De Lelis. Os meios de prova no processo penal brasileiro e sua importância. 2018. Disponível em: <https://danielhc.jusbrasil.com.br/artigos/219666930/os-meios-de-prova-no-processo-penal-brasileiro-e-sua-importancia>. Acesso em: jun. 2022.

DIAS, Isabel. Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. 2008. Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/1201>. Acesso em: jun. 2022.

FERNANDES, Antônio S.; ALMEIDA, José Raul Gavião D.; MORAES, Maurício Zanoide D. Provas no processo penal: estudo comparado. Editora Saraiva, 2011. 9788502133273. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502133273/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de administração de Empresas, v. 41, p. 8-19, 2001.

GRECO, Rogério. Código Penal Comentado. Grupo GEN, 2021. 9786559770700. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770700/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

GRECO, Rogério. Curso de Direito Penal: parte especial, volume III. 13ª.ed. Niterói, RJ: Impetus, 2016.

GRECO, Rogério. Direito Penal Estruturado. Grupo GEN, 2021. 9788530993412. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530993412/>. Acesso em: 21 jul. 2022.

SOUZA, Artur.de. B. Direito Penal - Vol. Único. Grupo GEN, 2020. 9788597023749. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597023749/>. Acesso em: 03 dez. 2021.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. Metodologia Científica. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

MARCÃO, Renato. Código de processo penal comentado. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2016. 9788502626799. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502626799/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso; atualização da edição João Bosco Medeiros. - 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2021.

MENDES, Maria Clara Maurício Tenório. MILAGRE JÚNIOR, Sérgio Luiz. Assédio Sexual Nas Relações De Trabalho: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos. **Revista ATHENAS** de Direito, Política e Filosofia (ISSN 2316-1833) – Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete – Ano VIII – Vol. I – 2019

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. Direito do Trabalho, 9ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

NUCCI, Guilherme de S. Manual de Processo Penal. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2022. 9786559643691. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643691/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

PASCOAL, Flávia Xênia Souza. **Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho**. Faculdades Integradas do Extremo Sul da Bahia. 2018. Equipe Âmbito Jurídico. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/#\\_ftn1](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/#_ftn1). Acesso em: 16 jul. 2022.

SEABRA, Juliana Pereira Gomes. Assédio sexual no Direito Trabalhista brasileiro. Jus. Com 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/53482/assedio-sexual-no-direito-trabalhista-brasileiro>. Acesso em: jun 2022.

SILVA, Blumer Vinicius Pachu. MARCONI, Lícia Pimentel. **Primeiros Apontamentos Sobre O Assédio Sexual No Ambiente De Trabalho.** Colloquium Socialis, Presidente Prudente, v. 02, n. Especial 2, Jul/Dez, 2018, p.425-431 DOI: 10.5747/cs.2018.v02.nesp2.s0315