

A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA LEI 10.224/2001

THE CRIMINALIZATION OF SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS OF LAW 10,224/2001

Artigo submetido em 04 de novembro de 2025

Artigo aprovado em 08 de novembro de 2025

Artigo publicado em 08 de novembro de 2025

Cognitio Juris

Volume 15 - Número 58 - 2025

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Bionison Vieira Leite[1]

Uerlei Magalhães de Moraes[2]

Resumo: O presente artigo aborda o tema da criminalização do assédio sexual no trabalho considerando a vigência do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro. O dispositivo referido foi aprovado a partir da pressão social e institucional da necessidade de proteção da dignidade da pessoa humana, sobretudo em relação ao âmbito laboral, que naturalmente é caracterizado pela assimetria de poder, sob exacerbação do uso abusivo e afronta à liberdade sexual. Com esse enquadramento epistêmico, utilizando-se de uma abordagem

qualitativa com base em pesquisa bibliográfica, doutrinária e os julgados sobre o tema, objetiva-se analisar os alcances, limites e desafios para a efetivação da norma. A pesquisa, por sua vez, revelou que anteriormente à sua tipificação o assédio sexual era feito como algo pouco tratado no ordenamento jurídico, sendo praticado através do constrangimento ilegal ou atentado violento ao pudor entre outras figuras típicas, que por vezes acabavam por deixar lacunas de proteção. Com a promulgação da Lei nº 10.224/2001, o legislador deu um grande passo no que se refere à proteção penal, ao passo em que institui o crime de constranger alguém para obter favorecimento sexual, beneficiando-se o agente da situação de superioridade hierárquica. Apesar do avanço normativo, os desafios na prática são importantes. Dentre eles, pode-se citar a dificuldade de produção de prova, o recebimento de denúncias das vítimas, seja em razão de ameaças de retaliação ou perda do emprego, seja devido à cultura patriarcal que minimiza o delito. A legislatura trabalhista e penal, no entanto, tem contribuído para a ascensão da tutela a essas vítimas, arbitra pronunciamentos que ponderam o dano moral e com a moral social imposta ao considerarem a gravidade do assédio no trabalho. Conclui-se que a Lei nº 10.224/2001 é marco normativo de suma importância, contudo para efetivação da norma é necessária uma atuação conjunta entre Estado, sociedade e cidadãos, por meio de políticas preventivas, campanhas específicas e retomada e desenvolvimento de canais de denúncias e proteção às vítimas.

Palavras-chave: Assédio sexual. Lei nº 10.224/2001. Código Penal. Ambiente de trabalho. Direitos fundamentais.

Abstract: This article addresses the issue of criminalizing sexual harassment in the workplace, considering the validity of Article 216-A of the Brazilian Penal Code. This provision was approved amid social and institutional pressure to protect human dignity, especially in the workplace, which is naturally characterized by power asymmetry, exacerbated by abuse, and affronts to sexual freedom. Within this epistemic framework, and using a qualitative approach based on bibliographical and doctrinal research and court decisions on the subject, the aim is to analyze the scope, limits, and challenges to the implementation of the law. The

research, in turn, revealed that prior to its criminalization, sexual harassment was considered a relatively unaddressed issue in the legal system, practiced through illegal coercion or violent assault, among other typical forms, which sometimes left gaps in protection. With the enactment of Law No. 10.224/2001, the legislature took a significant step forward in criminal protection, establishing the crime of coercing someone to obtain sexual favors, benefiting the perpetrator from a position of hierarchical superiority. Despite this regulatory advancement, practical challenges remain significant. Among them are the difficulty in producing evidence and the inability to report victims, whether due to threats of retaliation or job loss, or due to a patriarchal culture that minimizes the crime. Labor and criminal legislation, however, has contributed to the rise of protection for these victims, arbitrating pronouncements that weigh moral damages and imposed social morality when considering the severity of workplace harassment. It is concluded that Law No. 10,224/2001 is a regulatory framework of paramount importance. However, its implementation requires joint action between the State, society, and citizens, through preventive policies, specific campaigns, and the resumption and development of reporting and victim protection channels.

Keywords: Sexual harassment. Law No. 10,224/2001. Penal Code. Work environment. Fundamental rights.

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma notícia que nos últimos anos vem atraindo importância da comunidade setorial. Isto se calcula em vasta parte da crescente consciência cívica baseada em atualidades de movimentos sociais de denúncias de abusos sexuais, equidade de gênero e fatores sociais, políticos e culturais. Mas o que é e, por que é tão ruim que se tornou uma ameaça aos direitos humanos no ambiente laboral? O assédio sexual é “trata-se de um comportamento sexual comprovado ou suposto que ofende a dignidade do trabalhador, cria um ambiente de trabalho com conteúdo indesejável, hostil, degradante, desumano, degradante e contra a integridade física e psicológica do trabalhador e, em todos

os em relação, de violação de seus direitos à igualdade de oportunidades de trabalho, principalmente para as mulheres”. Por que essa Lei e conduta são problemas relevantes? Em termos acadêmicos, contribui para o aprofundamento do conhecimento jurídico como o direito penal e do trabalho que se relaciona com a violência de gênero. Socialmente chamado de endereçamento a uma inatividade. Hoje é frequentemente desencadeado por uma conduta que impacta milhares de trabalhadores, principalmente mulheres; assim, fomentando debates em direção à igualdade e desempenho digno no local de trabalho. Em termos práticos, resumir informações e oferecer julgamento com vistas ao desenvolvimento de políticas internas de cuidado e plausibilidade para transportadores, advogados investidores de julgar, juízes e profissionais vencedores de instruir recursos humanos em ação contra o assédio sexual; Desta forma, este documento tem como objetivos gerais e específicos: Apresentar o objetivo geral, analisar a criminalidade presente em um quadro de assédio sexual no ambiente de trabalho sob a Lei 10.224 de 2001, bem como seus resultados, conduta participativa de recomendações e recomendações de rotina. Portanto, o artigo será realizado em quatro tópicos destacando a referência bibliográfica realizada no tema: Com esta introdução feita, a segunda seção abordará o conceito e as características do assédio sexual no trabalho. A terceira seção analisa a Lei nº 10.224/2001, examinando seus objetivos, conceitos, elementos constitutivos e efeitos jurídicos do delito. A quarta traz os impactos, desafios e propostas de prevenção. A última seção, por sua vez, relata a síntese e as conclusões dos achados, conferindo importância ao tema para ambientes de trabalho seguros e igualitários.

1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho é aquele que se caracteriza quando alguém ocupante de posição de autoridade, poder ou superioridade hierárquica pressiona alguém a ser seu subordinado ou ser subordinado no desenvolvimento das funções laborais para favorecimento de cunho sexual para si, ou para outra pessoa. Quando se trata dessa

pressão, esse abuso associado ao poder por exercício não de forma isolada e sim repetidamente, e em um ambiente cujas circunstâncias decorrentes dessa pressão se tornam insuportáveis ao visto. Segundo o Ministério das Comunicações (2024), o assédio sexual no trabalho não afeta apenas as pessoas envolvidas, mas também toda a organização. A vítima sofre prejuízos psíquicos e emocionais na forma de ressentimento, ansiedade, depressão e perda de confiança em si mesma. Quanto mais frequentemente a vítima é exposta a tais incidentes e quanto mais tempo eles duram, maior a gravidade do dano psicológico afetará as dimensões do clima organizacional. por outro lado, sofrem com um ambiente de trabalho desigual e desconfortável que dificulta a manutenção de relações profissionais empáticas, respeitadas e éticas. Como resultado, o assédio sexual no trabalho tem implicações negativas para todos os envolvidos direta e indiretamente. O assédio sexual pode ser explícito na forma de propostas indecorosas, toques ou comportamentos sexuais diretamente ou implícitos, por meio de comentários sugeridos, insinuações, olhares indiscretos, denúncias repetidas ou qualquer outra atitude implícita pecuniosa e discriminatória, no sentido de que o favorecimento sexual é condição para o emprego ou promoção ou obtenção de benefícios profissionais. Essas práticas reforçam desigualdades nas relações de poder e perpetuam a vulnerabilidade da vítima. O assédio sexual laboral é sistemático; muitas vezes, é uma contínua do meio ambiente, o que o torna rotineiramente repetitivo e banal e impede que a vítima seja responsável. Em relação ao assessor ao poder, propõe um agravamento e prevenção, dada a possibilidade de represálias ou a perda de oportunidades e de trabalho, que a vítima sofrerá com auxílios de, um dia, cortar a violência. Por fim, a final conclui a necessidade de uma abordagem jurídica específica, que garanta a proteção jurídica do próprio trabalhador, responsável por pena do autor.

1.1 Desequilíbrio de poder

Um dos elementos centrais do assédio sexual no ambiente laboral é o claro desequilíbrio de poder entre o agressor e a vítima. Esse desequilíbrio hierárquico se manifesta quando o agente ocupa posição de autoridade ou superioridade funcional, seja como chefe imediato,

gestor, coordenador ou qualquer outra função que possa influenciar diretamente na carreira, salário, promoções ou manutenção do emprego da vítima. Nesse contexto, a vítima encontra-se em situação de vulnerabilidade, muitas vezes impossibilitada de reagir, denunciar ou resistir às investidas, devido ao temor de represálias, retaliações ou assédio moral subsequente (GODOY, 2016).

O abuso hierárquico evidencia que o assédio sexual no trabalho não é apenas uma questão de comportamento inapropriado, mas sim uma forma de exploração de poder e controle, na qual o agressor utiliza sua posição para obter benefícios sexuais ou subordinação. Esse aspecto reforça que a prática é uma violação dos direitos fundamentais, comprometendo a dignidade, a liberdade e a integridade da vítima.

A jurisprudência brasileira tem reconhecido de forma consistente o desequilíbrio de poder como elemento essencial para a configuração do assédio sexual. Em diversos julgados, observa-se que a conduta do agressor, quando interfere nas condições laborais e cria um ambiente hostil ou degradante, caracteriza crime, mesmo na ausência de contato físico ou propostas explícitas (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024).

O artigo 216-A do Código Penal é particularmente relevante nesse contexto, pois distingue o assédio sexual de outras condutas de cunho sexual ao penalizar especificamente a exploração da relação hierárquica ou de autoridade. Ao privilegiar penalmente a conduta do agente que se vale de sua posição de poder, o dispositivo legal reconhece a gravidade da vulnerabilidade imposta à vítima e a necessidade de proteção jurídica adequada.

Em suma, o desequilíbrio de poder não apenas facilita a prática do assédio sexual, mas também legitima juridicamente a sua tipificação como crime, reforçando a importância de políticas de prevenção, canais seguros de denúncia e educação organizacional sobre ética, respeito e igualdade de gênero.

1.2 Conduta indesejada

Outro aspecto essencial do assédio sexual no ambiente de trabalho é o caráter indesejado da conduta. Trata-se de ações ou comportamentos de cunho sexual que não são consentidos pela vítima e que geram constrangimento, humilhação ou pressão psicológica. Entre os exemplos típicos estão: insinuações de natureza sexual; comentários depreciativos, sugestivos ou ofensivos; convites explícitos ou implícitos para relações sexuais; contatos físicos não consentidos; solicitações de favores sexuais como condição para obtenção de benefícios profissionais, promoções ou manutenção do emprego; e outras atitudes que estabeleçam vantagem sexual em detrimento da autonomia da vítima.

A jurisprudência e a doutrina brasileiras enfatizam que o assédio sexual não depende da ocorrência de contato físico ou de relação sexual efetiva. O simples constrangimento, intimidação, pressão psicológica ou imposição de favores sexuais é suficiente para caracterizar a conduta como ilícita, configurando crime ou infração disciplinar, dependendo do caso. O ponto central é que tais condutas interfiram na liberdade sexual do trabalhador e causem constrangimento, angústia ou vulnerabilidade, comprometendo não apenas sua esfera individual, mas o ambiente laboral como um todo.

Dessa forma, o assédio sexual representa uma violação da integridade moral e da dignidade da pessoa humana, extrapolando a esfera privada e afetando o contexto coletivo de trabalho. Ele compromete relações profissionais, prejudica a produtividade e o clima organizacional e reforça desigualdades de gênero, hierarquia e poder. Por isso, a proteção jurídica se mostra essencial, assim como a implementação de políticas internas de prevenção, mecanismos seguros de denúncia e treinamento constante para conscientizar gestores e colaboradores sobre os limites do comportamento aceitável e as consequências do assédio sexual.

1.3 Impacto na vítima

As consequências do assédio sexual são profundas, multidimensionais e se estendem às esferas psicológica, física, profissional e social, afetando tanto a vítima quanto o ambiente

laboral como um todo.

No plano psicológico, a vítima frequentemente experimenta ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, perda da autoestima, sensação de impotência e medo constante. Esses impactos emocionais podem persistir mesmo após o término do vínculo laboral ou afastamento do agressor, prejudicando a vida pessoal e profissional da vítima.

No plano físico, o assédio sexual pode desencadear sintomas somáticos associados ao estresse e à pressão psicológica, como insônia, dores de cabeça, alterações gastrointestinais, fadiga crônica e outros problemas de saúde relacionados ao desgaste mental.

De acordo com Barros (1995, pág 37), no âmbito profissional, o assédio compromete diretamente o desempenho, reduz a produtividade, fragiliza relações interpessoais e interfere na evolução da carreira. Muitas vítimas são levadas a se afastar do emprego, solicitar transferência, abandonar oportunidades de promoção ou até mesmo desistir da carreira escolhida, sofrendo perdas econômicas e profissionais significativas.

No plano social, o assédio sexual reforça estruturas patriarcais e discriminatórias, perpetuando padrões de desigualdade de gênero, segregação no ambiente de trabalho e limitações à participação plena das mulheres e de outros grupos vulneráveis. Além disso, contribui para a naturalização de condutas abusivas, prejudicando a cultura organizacional e a promoção de ambientes laborais seguros e inclusivos.

A gravidade dessas consequências evidencia a necessidade de uma abordagem jurídica e organizacional abrangente. Isso inclui criminalização efetiva, políticas internas de prevenção, programas de conscientização, canais seguros de denúncia e medidas de proteção às vítimas. O combate ao assédio sexual deve ser considerado uma prioridade tanto para o Estado, por meio da legislação e fiscalização, quanto para as organizações privadas, por meio da promoção de um ambiente de trabalho ético, igualitário e livre de violência.

2. A LEI Nº 10.224/2001 E SUA IMPORTÂNCIA PARA COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Lei nº 10.224, sancionada em 7 de maio de 2001, representa um marco significativo na proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual no ambiente de trabalho. Por meio da alteração do Capítulo VII do Código Penal, a lei introduziu o artigo 216-A, tipificando o assédio sexual como crime e estabelecendo punição específica para aqueles que se utilizam de sua posição hierárquica ou de autoridade para constranger a vítima com fins sexuais. O dispositivo legal dispõe:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, será punido com reclusão de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

A inclusão desse tipo penal no Código Penal reconhece expressamente a gravidade do assédio sexual e a necessidade de proteção jurídica para trabalhadores e trabalhadoras, fortalecendo os princípios de dignidade humana, igualdade de oportunidades e integridade física e psicológica no ambiente laboral.

Além disso, conforme Cairo JR. (2018, pág. 195), a lei evidencia a compreensão de que o abuso de poder e a exploração da posição hierárquica tornam o assédio sexual especialmente nocivo, justificando a intervenção penal do Estado. Ao criminalizar essas condutas, a norma também reforça a importância de políticas internas de prevenção, conscientização e mecanismos seguros de denúncia, tornando o ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

A Lei nº 10.224/2001, portanto, não apenas tipifica o crime, mas também sinaliza a responsabilidade social e institucional de empregadores e organizações em promover práticas laborais éticas, protegendo a vítima e prevenindo a perpetuação de relações

desiguais e abusivas no âmbito profissional.

2.1 Aspectos importantes da lei

A Lei nº 10.224/2001 apresenta aspectos centrais que merecem análise detalhada, pois evidenciam a intenção do legislador de proteger a vítima e responsabilizar o agente de forma diferenciada em razão do abuso de poder. O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma conduta de natureza sexual, não consentida, perpetrada por alguém que ocupa posição de autoridade ou superioridade hierárquica em relação à vítima. Tal conduta visa obter favores sexuais, intimidar ou constranger o trabalhador, configurando um ambiente laboral hostil, degradante ou humilhante, constituindo uma violação direta dos direitos fundamentais da pessoa humana, especialmente no que se refere à dignidade, à igualdade de oportunidades, à integridade física e psicológica e à liberdade sexual. O impacto do assédio sexual ultrapassa a esfera individual, afetando a dinâmica organizacional, reduzindo a produtividade, prejudicando relações interpessoais e contribuindo para a perpetuação de um ambiente laboral desigual e inseguro.

O fenômeno é multifacetado, podendo se manifestar de forma explícita, por meio de propostas indecentes ou contatos físicos não consentidos, ou de forma implícita, através de comentários sugestivos, insinuações, convites recorrentes ou atitudes que indicam favorecimento sexual como condição para manutenção ou ascensão no emprego. Um elemento central do assédio sexual é o desequilíbrio de poder entre agressor e vítima, quando o agente ocupa posição superior, como chefe, gestor ou coordenador, influenciando diretamente na carreira, salário, promoções ou manutenção do emprego da vítima. Esse desequilíbrio cria vulnerabilidade, tornando a vítima frequentemente incapaz de reagir ou denunciar por temor de retaliações ou assédio moral subsequente. A jurisprudência brasileira reconhece o abuso hierárquico como essencial para a configuração do crime, reforçando a relevância do artigo 216-A do Código Penal, que distingue o assédio sexual de outras condutas sexuais ao penalizar especificamente a exploração da relação de poder.

Outro aspecto essencial é o caráter indesejado da conduta, que se manifesta por insinuações de natureza sexual, comentários depreciativos, convites explícitos ou implícitos para relações sexuais, contatos físicos não consentidos ou solicitações de favores sexuais como condição para benefício profissional. A doutrina e a jurisprudência enfatizam que o assédio sexual não depende da ocorrência de contato físico ou relação sexual efetiva; o constrangimento, a pressão psicológica ou a intimidação sexual já são suficientes para caracterizar a conduta ilícita. Dessa forma, o assédio sexual representa uma violação da integridade moral da vítima e afeta o ambiente coletivo de trabalho, comprometendo relações profissionais e reforçando desigualdades de gênero e hierarquia.

As consequências do assédio sexual são profundas e abrangem esferas psicológicas, físicas, profissionais e sociais. Psicologicamente, a vítima pode desenvolver ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e perda de autoestima. Fisicamente, o assédio pode gerar sintomas como insônia, dores de cabeça e problemas gastrointestinais. No âmbito profissional, compromete o desempenho, prejudica relações interpessoais e pode levar ao afastamento do emprego ou desistência da carreira. Socialmente, perpetua estruturas patriarcais, mantendo padrões de desigualdade de gênero e limitando a participação plena da vítima no ambiente de trabalho. Tais efeitos evidenciam a necessidade de uma abordagem jurídica que combine criminalização, prevenção e proteção efetiva das vítimas, tornando o combate ao assédio sexual uma prioridade tanto para o Estado quanto para as organizações privadas.

Nesse contexto, a Lei nº 10.224/2001, sancionada em 7 de maio de 2001, representa um marco importante na proteção dos trabalhadores. Ao alterar o Capítulo VII do Código Penal, a lei introduziu o artigo 216-A, tipificando o assédio sexual como crime e estabelecendo punição para aqueles que se utilizam de sua posição hierárquica para constranger a vítima com fins sexuais. O dispositivo legal dispõe: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, será punido com reclusão de 1 (um) a 2 (dois) anos.” A inclusão desse tipo penal reconhece a gravidade

do assédio sexual e a necessidade de proteção jurídica para trabalhadores e trabalhadoras, fortalecendo a dignidade, a igualdade e a integridade física e psicológica no ambiente laboral (GODOY, 2016)..

Entre os aspectos importantes da lei, destaca-se a tipificação específica do assédio sexual, a proteção da vítima, a consideração do abuso de poder como elemento qualificante, a previsão de pena de reclusão e a ênfase na prevenção e educação organizacional. Assim, a Lei nº 10.224/2001 não apenas criminaliza o assédio sexual, mas também orienta a atuação preventiva das organizações e reafirma a obrigação do Estado em proteger os direitos fundamentais da pessoa humana no contexto laboral, promovendo ambientes de trabalho éticos, seguros e igualitários.

2.1.1 Tipo penal privilegiado pelo abuso de poder

O artigo 216-A do Código Penal privilegia penalmente o assédio sexual praticado por quem detém superioridade hierárquica ou ascendência funcional. Ao reconhecer que o desequilíbrio de poder aumenta a vulnerabilidade da vítima, a lei evidencia que a posição de autoridade dificulta a reação, resistência ou denúncia da pessoa assediada, tornando a conduta mais gravosa e socialmente prejudicial.

Doutrinadores de Direito Penal, como Damásio de Jesus, destacam que a presença da hierarquia transforma a conduta em crime autônomo, diferenciando-a de outras formas de importunação sexual ou assédio praticadas sem a condição de superioridade. Isso demonstra que o legislador considerou o contexto de exploração da posição de poder como elemento central para a tipificação penal, reforçando a proteção jurídica ao trabalhador ou trabalhadora e a necessidade de responsabilização efetiva do agressor.

Além disso, o reconhecimento da hierarquia como elemento privilegiador do tipo penal evidencia a intenção de coibir práticas sistemáticas de abuso no ambiente laboral e de enviar uma mensagem clara às organizações sobre a importância de manter relações de trabalho

baseadas em respeito, ética e igualdade.

2.1.2 Amplitude da conduta

O artigo 216-A do Código Penal adota uma concepção ampla sobre o assédio sexual, abrangendo qualquer forma de constrangimento de natureza sexual, incluindo propostas, insinuações, comentários sugestivos ou depreciativos e contatos físicos não consentidos. Essa amplitude demonstra a preocupação do legislador em contemplar condutas que não exigem necessariamente uma relação sexual efetiva ou contato físico direto, mas que possuem potencial de constranger, humilhar, intimidar ou submeter a vítima a situação de vulnerabilidade.

Ao reconhecer que o dano moral e psicológico é suficiente para caracterizar o crime, a norma amplia a proteção jurídica e fortalece a prevenção contra práticas abusivas no ambiente de trabalho. Essa visão evidencia que o assédio sexual não se limita à esfera física, mas se estende ao impacto emocional e psicológico sobre a vítima, comprometendo sua dignidade, integridade e liberdade.

A amplitude da conduta tipificada reflete também a necessidade de resguardar o ambiente laboral coletivo, prevenindo a normalização de atitudes constrangedoras e garantindo que todas as formas de abuso sexual, explícitas ou implícitas, possam ser responsabilizadas penalmente.

2.1.3 Sujeitos da norma

A Lei nº 10.224/2001 define de forma clara os sujeitos do tipo penal no assédio sexual. O agressor é caracterizado como aquele que se utiliza de sua posição hierárquica ou ascendência funcional, explorando o desequilíbrio de poder para constranger a vítima com fins sexuais. Já a vítima pode ser qualquer trabalhador ou trabalhadora, independentemente de gênero, idade ou cargo, abrangendo todos os indivíduos submetidos a situações de

subordinação ou vulnerabilidade dentro do ambiente de trabalho.

Essa universalidade reflete o princípio da igualdade consagrado na Constituição Federal, garantindo que todos os trabalhadores estejam protegidos contra abusos de autoridade, constrangimento e exploração sexual no contexto laboral. Ao ampliar a proteção a todos os indivíduos, a norma demonstra a preocupação do legislador em combater práticas discriminatórias e garantir um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de assédio sexual, reforçando a responsabilidade do agressor independentemente de características pessoais da vítima.

A definição clara dos sujeitos também facilita a aplicação jurídica do tipo penal, permitindo que o sistema penal identifique com precisão a conduta criminosa e os envolvidos, garantindo efetividade na responsabilização do agressor e proteção da vítima.

2.1.4 Punição criminal

A Lei nº 10.224/2001, por meio do artigo 216-A do Código Penal, prevê como sanção para o assédio sexual a reclusão de 1 a 2 anos, evidenciando a gravidade do ato e a incompatibilidade de tais condutas com ambientes de trabalho dignos e seguros. A pena reflete o reconhecimento legal de que o assédio sexual não se limita a um desconforto moral, mas constitui uma violação significativa da dignidade, da liberdade sexual e da integridade psicológica da vítima.

Além da pena privativa de liberdade, a condenação pode gerar efeitos indiretos sobre a carreira do agressor, incluindo a impossibilidade de ocupar cargos públicos, funções de confiança ou posições que envolvam autoridade sobre outros trabalhadores. Esses efeitos reforçam a função pedagógica da norma, ao enviar uma mensagem clara sobre a intolerância do Estado a condutas abusivas e hierarquicamente exploratórias no ambiente laboral.

A sanção criminal, portanto, cumpre um papel duplo: reprimir o comportamento ilícito e

prevenir futuras condutas de assédio sexual, promovendo a responsabilização do agressor e contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais éticos, igualitários e livres de abuso.

3. Impactos da Criminalização

A criminalização do assédio sexual no ambiente de trabalho trouxe avanços significativos sob diferentes perspectivas. Em primeiro lugar, reforça a proteção da dignidade e da igualdade no trabalho, ao assegurar que o trabalhador não seja submetido a constrangimentos sexuais por parte de superiores hierárquicos, consolidando a posição do Estado como garantidor dos direitos fundamentais e da integridade física e psicológica dos indivíduos no contexto laboral.

Em segundo lugar, promove a prevenção e responsabilização, na medida em que empregadores e gestores são incentivados a adotar políticas internas de prevenção, como códigos de conduta, programas de treinamento, palestras de conscientização e comissões internas de ética. Tais medidas não apenas orientam o comportamento dentro da organização, mas também criam mecanismos formais de fiscalização e denúncia, reduzindo a ocorrência de condutas abusivas e fortalecendo a cultura de respeito e igualdade.

Além disso, a criminalização gera conscientização social, ao tornar visível a gravidade do problema, encorajar denúncias e fomentar debates públicos sobre respeito, igualdade de gênero e prevenção do assédio no ambiente laboral. Esse efeito educativo é fundamental para transformar comportamentos, desestimular práticas discriminatórias e consolidar uma cultura organizacional ética e inclusiva.

No entanto, a eficácia da lei depende de fatores complementares. Entre eles destacam-se a denúncia efetiva pelas vítimas, a proteção contra retaliações, a existência de canais internos seguros de investigação, a fiscalização constante das organizações e a sensibilização de toda a estrutura corporativa quanto à gravidade do assédio sexual. Sem esses elementos, a criminalização isolada pode ter efeito limitado, sendo necessária uma abordagem integrada

que combine legislação, políticas institucionais e educação organizacional para garantir a efetiva proteção e responsabilização.

4. DESAFIOS NA APLICAÇÃO DA LEI Nº 10.224/2001

Apesar dos avanços legislativos proporcionados pela Lei nº 10.224/2001, sua aplicação enfrenta desafios significativos que podem comprometer a efetividade da norma. Entre os principais obstáculos, destaca-se a subnotificação dos casos de assédio sexual, muitas vezes motivada pelo medo de retaliação, perda do emprego ou abalo na carreira da vítima. Esse fator dificulta a atuação das autoridades e limita a responsabilização dos agressores.

Outro desafio é a dificuldade de comprovação do assédio, especialmente em situações de condutas implícitas, como insinuações, comentários sugestivos ou favorecimento condicionado, que nem sempre deixam evidências objetivas. A natureza subjetiva do constrangimento e do dano psicológico torna a instrução processual complexa e exige uma análise cuidadosa do contexto hierárquico, do comportamento do agressor e do impacto sobre a vítima.

Além disso, a eficácia da lei depende da sensibilização e capacitação de empregadores, gestores, juízes e membros do Ministério Público, garantindo que todos compreendam a gravidade do assédio sexual e a importância de sua prevenção e punição. A falta de políticas internas consistentes e de mecanismos seguros de denúncia nas organizações também compromete a aplicação prática da norma, dificultando a proteção das vítimas (THINK EVA & LINKEDIN, 2020).

Por fim, a cultura organizacional e social ainda pode influenciar negativamente a efetividade da lei. Em ambientes onde atitudes abusivas ou discriminatórias são naturalizadas, a denúncia é desestimulada e o assédio sexual pode permanecer invisível, perpetuando desigualdades de gênero e relações hierárquicas abusivas.

Dessa forma, embora a Lei nº 10.224/2001 represente um avanço jurídico importante, a superação desses desafios depende de uma abordagem integrada, que combine criminalização, políticas organizacionais, educação e conscientização social, assegurando a proteção efetiva das vítimas e a responsabilização dos agressores.

4.1 Subnotificação

A subnotificação é um dos principais obstáculos à efetiva aplicação da Lei nº 10.224/2001. Muitas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho optam por não denunciar a conduta devido ao medo de retaliações, que podem incluir perda do emprego, estagnação profissional, assédio moral subsequente ou outras formas de perseguição. Além disso, a estigmatização social, o constrangimento e o receio de não serem acreditadas contribuem significativamente para que os casos permaneçam invisíveis.

De acordo com Dutra (2015), esse fenômeno dificulta a atuação das autoridades, subestimando a real dimensão do problema e limitando a responsabilização dos agressores. A subnotificação também prejudica a implementação de políticas internas de prevenção e dificulta a criação de uma cultura organizacional de respeito e igualdade, pois os comportamentos abusivos tendem a se perpetuar quando não enfrentados de maneira adequada.

Portanto, superar a subnotificação exige a implementação de canais de denúncia seguros e confidenciais, políticas claras de proteção às vítimas, capacitação de gestores e sensibilização organizacional, garantindo que os trabalhadores se sintam amparados e confiantes para relatar situações de assédio sexual sem receio de represálias.

4.2 Dificuldade de prova

O assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se, muitas vezes, por condutas sutis e subjetivas, o que torna complexa a produção de provas concretas em juízo. Insinuações,

comentários sugestivos, convites implícitos ou outras formas de constrangimento podem não deixar vestígios físicos ou documentais claros, dificultando a comprovação da prática do crime.

Para a efetiva responsabilização do agressor, tornam-se essenciais testemunhos, registros documentais, mensagens eletrônicas e depoimentos consistentes da vítima e de colegas de trabalho. Contudo, a interpretação judicial deve ser cuidadosa, considerando não apenas os elementos objetivos, mas também a vulnerabilidade da vítima, a relação hierárquica existente e a dinâmica de poder, que muitas vezes inibe a reação ou denúncia imediata.

Essa dificuldade evidencia a importância de políticas organizacionais preventivas e de mecanismos internos de investigação bem estruturados, que possam documentar e subsidiar possíveis ações judiciais, garantindo que o assédio sexual seja identificado, apurado e punido mesmo diante de sua complexidade probatória.

4.3 Cultura organizacional

A cultura organizacional desempenha papel central na efetividade da aplicação da Lei nº 10.224/2001. Em empresas ou instituições com estruturas patriarcais ou que toleram condutas discriminatórias, o assédio sexual pode ser naturalizado, passando despercebido ou sendo minimizado por gestores e colegas. Essa naturalização dificulta tanto a percepção do problema quanto a implementação de medidas corretivas e preventivas, perpetuando um ambiente laboral hostil e desigual.

A mudança cultural é, portanto, tão importante quanto a criminalização. É necessário promover ações educativas contínuas, como treinamentos de conscientização sobre assédio sexual, igualdade de gênero e ética no trabalho, bem como estabelecer políticas claras de prevenção e canais seguros de denúncia. Somente com a combinação de intervenções legais, institucionais e culturais será possível criar ambientes de trabalho realmente seguros, inclusivos e livres de abuso hierárquico ou sexual.

4.4 Integração com outras legislações

Para garantir uma proteção integral às vítimas, a aplicação da Lei nº 10.224/2001 deve ser realizada em conjunto com outros dispositivos legais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, prevê normas relacionadas ao assédio moral, direitos do trabalhador e deveres do empregador, fornecendo instrumentos administrativos e disciplinares para prevenir e punir condutas abusivas no ambiente laboral.

Além disso, a Constituição Federal assegura direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades, a integridade física e psicológica e a liberdade sexual, que servem como base para interpretação e aplicação das normas sobre assédio sexual. Em situações específicas, quando o assédio sexual se configura dentro de relações de gênero e apresenta conotação de violência doméstica ou familiar, pode-se aplicar a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), ampliando a proteção jurídica da vítima e reforçando mecanismos de prevenção, proteção e responsabilização.

A integração entre essas legislações permite não apenas uma abordagem penal, mas também administrativa e civil, promovendo uma proteção mais abrangente, a responsabilização efetiva do agressor e a criação de ambientes de trabalho seguros, éticos e igualitários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criminalização do assédio sexual no ambiente de trabalho, por meio da Lei nº 10.224/2001, representa um avanço histórico e significativo na proteção da dignidade, da integridade física e psicológica e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A tipificação penal do assédio sexual, sobretudo quando praticado por indivíduos em posição hierárquica ou de autoridade, reconhece a gravidade social dessa conduta e estabelece mecanismos de responsabilização para prevenir a exploração do poder e a vulnerabilidade das vítimas.

Entretanto, a eficácia da norma depende de uma abordagem integrada que vá além da punição criminal. A proteção contra o assédio sexual exige a combinação de medidas jurídicas, administrativas, organizacionais e culturais. Nesse sentido, é imprescindível que empregadores, gestores, órgãos públicos e sociedade civil atuem de forma coordenada para criar ambientes laborais éticos, seguros e igualitários. Políticas internas consistentes, canais de denúncia seguros, treinamentos de conscientização e programas de prevenção contínuos são instrumentos essenciais para que o assédio sexual não se naturalize ou permaneça invisível dentro das organizações.

Além disso, é fundamental considerar a dimensão psicológica e social do problema. O assédio sexual não se limita a constrangimentos isolados; ele compromete a autoestima, a saúde mental, a produtividade e a carreira da vítima, afetando inclusive o clima organizacional e a cultura do trabalho. A prevenção, portanto, deve se apoiar na educação e na conscientização sobre igualdade de gênero, respeito às diferenças e responsabilidade ética, promovendo a transformação de valores e comportamentos no ambiente laboral.

Outro ponto relevante é a necessidade de integração entre a Lei nº 10.224/2001 e outras legislações complementares, como a CLT, a Constituição Federal e, em situações específicas, a Lei Maria da Penha. Essa articulação amplia a proteção jurídica, permitindo ações penais, administrativas e civis que assegurem a responsabilização efetiva do agressor e a proteção integral da vítima.

Em síntese, a Lei nº 10.224/2001 constitui uma ferramenta indispensável, mas sua aplicação prática e efetiva depende do comprometimento de todos os atores sociais. É necessário investir em prevenção, educação, fiscalização, cultura organizacional e políticas internas robustas, garantindo que o ambiente de trabalho seja não apenas legalmente seguro, mas verdadeiramente justo, igualitário e livre de assédio sexual. Somente com a conjugação de normas jurídicas, ações educativas e transformação cultural será possível construir espaços laborais que respeitem a dignidade humana e consolidem a igualdade de oportunidades para

todos.

6. REFERENCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, abr. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 1943. Disponível em: . Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 12 de maio de 2001. **Dispõe sobre o prazo para a concessão da aposentadoria proporcional, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 12 maio 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados**

de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho, direito individual e coletivo do trabalho.** Salvador: JusPodivm, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Cartilha de prevenção do assédio e da discriminação - TRT 24ª Região.** Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/12/cartilha-de-prevencao-do-assedio-e-da-discriminacao-trt-24-regiao-ok.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

DUTRA, Lincoln Zub. **O Papel do Assédio Sexual na Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho.** ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR – Brasil. Ano VII, nº 13, jan/jun 2015. ISSN 2175-7119. Disponível em: <https://ogz.adv.br/artigos/16-Revista%20ANIMA%20OPET-O-papel-do-Assedio-Sexual-na-Discriminacao-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: 15 set. 2025.

GODOY, Victor Patutti. **Assédio Sexual No Ambiente De Trabalho Sob O Enfoque Do Ordenamento Jurídico Brasileiro.** REJUR – Revista Eletrônica Jurídica. Volume 3, n. 1, Campo Largo, jan-jun., p. 55 – 76. 2016. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/redir/article/view/2298/0>. Acesso em: 15 set. 2025.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES (Brasil). **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.** Brasília: Ministério das Comunicações, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadeCombat

[eaoAssedioMoraleSexual2024.pdf](#). Acesso em: 15 set. 2025.

TINTI, Evandro de Oliveira. **Assédio moral e sexual no trabalho: teoria e prática para prevenção por meio do compliance e outras ferramentas**. São Paulo: Editora Lacier, 2024.

THINK EVA & LINKEDIN. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020.

Disponível em:

<https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso

em: 15 set. 2025. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA. **Assédio sexual no**

trabalho. Boa Vista: TRE-RR, [s.d.]. Disponível em:

<https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 15 set. 2025.

[1] Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade São Lucas.

[2] Professor do Curso de Direito da Faculdade São Lucas.