

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

IZABELA HAISSA ARAUJO FERNANDES

**ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O
EMPREGADOR**

CURITIBA

2018

IZABELA HAISSA ARAÚJO FERNANDES

**ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O
EMPREGADOR**

**Monografia apresentada como
requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharel em Direito, do Centro
Universitário Curitiba.**

Orientadora: Ana Paula Pavelski

CURITIBA

2018

IZABELA HAISSA ARAÚJO FERNANDES

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA A MULHER E
SUAS IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGADOR**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos
professores:

Orientador: _____

Professor Membro da Banca

Curitiba, 14 de setembro de 2018.

AGRADECIMENTOS

Ao finalizar este trabalho, acredito estar encerrando um importante ciclo em minha vida, e graças a ajuda de pessoas que sempre serão lembradas com gratidão.

Primeiramente minha Orientadora Professora Ana Paula Paveslki, com quem pude contar durante a criação deste trabalho acadêmico.

E a minha avó Bernadete Fernandes que me apoia nesta jornada acadêmica.

“A primeira igualdade é a justiça”
(VICTOR HUGO)

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar as consequências para o Empregador diante o caso de assédio sexual direcionado a mulher dentro do ambiente laboral. Demonstra-se que o cenário trabalhista é mais suscetível a condutas inapropriadas e reiteradas diante a convivência constante entre as pessoas presentes no mesmo ambiente durante muitas horas por semana, e que as mulheres sofrem muito mais do que os homens por meio do assédio sexual neste tipo de ambiente, pois historicamente sempre foram diminuídas e possuem cargos mais baixos do que os homens nas empresas.

Encontra-se o contexto histórico relacionado ao assédio sexual, sua conceituação, como identificá-lo, suas modalidades, e suas consequências no âmbito trabalhista, onde existem falhas para regularizar estes casos, não protegendo a mulher empregada e deixando-a insegura diante a tipificação restrita da lei em relação à definição de assédio sexual.

No âmbito trabalhista as consequências deste tipo de assédio são prejudiciais para o assediador, para o assediado, para o empregador/empresa e também para o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual contra a mulher. Relações trabalhistas. Responsabilidade do empregador. Direito do trabalho.

LISTA DE SIGLAS

CC - Código Civil

CDC - Código de Defesa do Consumidor

CF - Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

STJ - Superior Tribunal da Justiça

STF - Supremo Tribunal Federal

TJPR - Tribunal de Justiça do Paraná

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	08
2. CONTEXTO HISTÓRICO	09
2.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL.....	11
2.1.1 Atitudes do agressor.....	15
2.2 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL.....	15
2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
2.3.1 Assédio Sexual Vertical.....	19
2.3.2 Assédio Sexual Horizontal	22
2.4 PRINCÍPIOS VIOLADOS NO TOCANTE AO ASSÉDIO SEXUAL.....	23
3 DA PROVA	26
3.1 ÔNUS PROBATÓRIO.....	27
4 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL	29
4.1 OS PREJUÍZOS SOFRIDOS PELA MULHER ASSEDIADA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	30
4.1.1 Consequências jurídicas.....	30
4.1.2 Consequências físicas e psicológicas	31
4.2 IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR.....	34
4.2.1 No âmbito trabalhista.....	34
4.2.2 Quando o empregador também é assediador.....	35
4.2.3 Responsabilidade do empregador diante o assédio sexual no trabalho.....	36
4.2.4 Da questão da res.ponsabilidade objetiva.....	38
4.2.5 Os casos de denúncia caluniosa	40
4.3 A PREVENÇÃO.....	41
5. CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	47

1. INTRODUÇÃO

Poderá ser observado a importância de se falar sobre o assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho, pois esta é uma problemática que ocorre frequentemente quase não existem pesquisas atualizadas com dados que demonstrem a real situação das mulheres nos casos em que ocorrem pedidos de cunho sexual objetivando troca de favores e ameaças nas empresas.

Será analisado as consequências nas relações de trabalho nestes casos, a questão da responsabilidade objetiva, e será destacado que esta atitude fere princípios da dignidade humana da vítima, não podendo, com embasamento jurídico que isso ocorra. Mesmo existindo falhas na questão da definição de assédio sexual, ficará demonstrado que uma das classificações é tipificado como crime.

O trabalho terá como objetivo demonstrar as consequências para o empregador no âmbito trabalhista, demonstrando também prejuízos sofridos pela vítima e como isso afeta no ambiente de trabalho, além de como a empresa poderá agir para prevenir os casos, e as consequências para o assediador, citando também os meios de prova e a dificuldade que se tem em demonstrar tal tipo de situação.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

Pode-se afirmar que o assédio sexual é um tema presente em toda a sociedade mundial e que pode ocorrer em qualquer lugar, porém existem ambientes mais favoráveis para o acontecimento desta prática e um deles é o ambiente de trabalho.

Tem-se como marco histórico a época do fortalecimento das indústrias, e, como demonstra Amauri Mascaro Nascimento¹ a revolução industrial trouxe o empobrecimento dos trabalhadores, assim, buscou-se mão de obra mais barata, como mulheres e crianças, gerando um falso momento de “igualdade” na área trabalhista. Em contrapartida, não existia nenhuma proteção trabalhista à figura feminina, surgindo outros problemas como a desigualdade de salário, cargos e o surgimento da dupla jornada.

Este e outros momentos históricos alimentaram a vontade de buscar igualdade de condições e conquistar direitos sociais, trabalhistas, políticos, entre outros. Porém é inevitável constatar a posição imposta pela sociedade de inferioridade e discriminação, produzidas culturalmente e ligada à relação de força e dominação, já que desde o começo da vida meninas e meninos são ensinados a pensar que a figura feminina deve servir à família e ao homem e precisa ser protegida diante sua fragilidade e os homens a crer que são mais fortes e aptos a proteger e cuidar das mulheres como se deduz das palavras de Alice Monteiro de Barros²:

Em síntese, a partir das características atribuídas aos sexos, uma explicação óbvia é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas. É de se esperar que essas formas de educar se enfraqueçam ou desapareçam a medida que fique demonstrado o prejuízo econômico causado por elas.

No Brasil, a mulher sempre foi excluída das leis e nem se falava em direito das mulheres, como exemplo pode-se citar o fato de que estas não

¹NASCIMENTO Mascaro Amauri, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010, p. 37/ 39

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTr.2012, p. 912

possuíam poder de voto e nunca assumiam posições de chefia nas repartições públicas e em empresas de grande porte.

Segundo artigo publicado pela professora Maria Ester de Freitas³ :

A questão do assédio sexual não é uma prática nova no Brasil ou uma prática considerada uma consequência do desenvolvimento econômico dos últimos anos. É bem verdade que, conforme aumenta a participação da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição ao risco.

A equiparação dos sexos só foi reconhecida pela Carta Magna de 1988 onde consta em seu artigo 5º, I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição e que existe até hoje, pois é considerada uma clausula pétrea.

Os casos de discriminação por gênero se manifestaram ao longo dos anos, e apesar de estarem diminuindo diante o combate de práticas que diferenciam a mulher do homem, hoje ainda pode-se afirmar que essa questão ainda perdura. Os casos de assédio sexual são incomparavelmente maiores em relação a mulheres como consta em pesquisa do Datafolha⁴ 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual mesmo existindo amparo legal que buscam coibir esta prática, como demonstra Sônia Mascaro Nascimento⁵:

Vale a pena registrar que o art. 5º caput, da CF garante a todos os brasileiros e estrangeiros do país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade e a segurança. O art. 5º, XIII, da CF, dispõe ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. O art. 7º, XXX, da CF, por sua vez, proíbe diferença de salários, do exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Segundo relatos do Observatório Social, com base em pesquisa do Instituto Ethos/Ibope, demonstra-se que no Brasil, a cada 10 cargos executivos

³ FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf> . p. 14. acesso em 01/06/2018

⁴Pesquisa realizada pelo Datafolha disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml> acesso em: 28/05/2018

⁵NASCIMENTO, Sônia Mascaro. - **Assédio Moral**. 2º Edição – Editora SARAIVA, 2009.p.113.

que existem nas grandes empresas, apenas 1 é ocupado por mulheres no nível de gerência, 2 cargos são das mulheres e 8 dos homens; nas chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7; as mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5.⁶

Em resultado da desigualdade em todos os aspectos, na busca de seus direitos ao longo do caminho, as mulheres sempre enfrentaram um caminho cheio de desigualdades, como se pode observar no campo sexual, político e sociocultural, como observado acima.

2.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

Segundo Nehemias Domingos de Melo, o assédio sexual no trabalho pode vir a ser manifestado por gestos, pedidos inapropriados, atos constrangedores, e está sempre ligado a insinuações ou propostas de conotação sexual, que não são consentidas pela outra parte, atingindo então a integridade física ou psicológica da vítima.⁷

A Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional tem como definição de assédio sexual⁸:

O Assédio Sexual consiste num ato de insinuação sexual que atinge o bem estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais. O Assédio Sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que nos incomoda em nosso trabalho.

O assédio sexual encontra-se tipificado como crime, conforme consta no artigo 216-A do Código Penal, Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, onde está exposto o que se tratou de constranger outra pessoa com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego,

⁶SOUZA DIAS, Eleonora de Paula; CASARA, Marques; WERLE, Sandra. **Condenada por ser mulher**. Observatório Social em Revista, ano 2, n. 5, p.07, mar. 2004.

⁷MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência**, 3ª edição. Atlas, 04/2015, p.172.

⁸PINTO, Wellington Almeida. **Assédio Sexual no ambiente de trabalho**. 2 ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000. p. 9-10.

cargo ou função, podendo ser punido com detenção de um a dois anos, podendo a pena ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos. A legislação evoluiu, porque essa conduta se enquadrava em delito de menor potencial ofensivo, tipificado como crime de constrangimento ilegal, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, prevista no artigo 146 do Código Penal.

Porém, como será demonstrado posteriormente, para a configuração do assédio sexual no âmbito trabalhista será desnecessário a condição hierárquica do assediador, ou seja, a Lei apenas tipifica um dos dois tipos de assédio sexual.

O autor Amauri Mascaro Nascimento conceitua brilhantemente⁹:

Assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, que difere de pessoa para pessoa, da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assédio sexual é definido como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.¹⁰

Seguindo a mesma linha de pensamento, Luiz Antonio Scavone Junior entende que o assédio sexual seria sugerir a alguém, a realização de qualquer ato libidinoso, usando de autoridade, mesmo que seja de forma indireta, até

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág. 444

¹⁰PASTORE, José. **Assédio Sexual no Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo. Makron Books. 1998, pág. 101

mesmo conseqüente de relação de trabalho, com abuso de poder, contrariando o dever inerente ao cargo.¹¹

E para a Autora Maria Helena Diniz, assédio sexual é o “Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual.¹²

Além da definição de assédio sexual, cabe citar neste momento as características do assédio sexual, o que faz perfeitamente o autor Paulo Viana de Albuquerque Jucá¹³:

Que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em de tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais.

Esta afirmação pode ser complementada pelas palavras de Luíza Nagib

Eluf¹⁴:

Para que verifique a conduta reprovável do assédio, é preciso que a vítima não o deseje e se tenha sentido importunada ou constrangida com as propostas do agente e que estas ponham em perigo ou afetem, de alguma forma, os direitos humanos, a dignidade, a saúde, a intimidade, a segurança, a comodidade, o bem-estar ou qualquer outro direito seu adquirido ou em expectativa.

A intenção do assediador pode ser apresentada de diversas maneiras. No ambiente de trabalho, pode ser expressa com brincadeiras ou comentários que tenham o efeito de constranger a figura da mulher, devendo ser evitados pelo assediador para não criar um cenário de insegurança no trabalho e o receio da vítima perder direitos e até o próprio emprego, como assegurado na

¹¹SCAVONE JUNIOR, Luiz Anônio; Assédio sexual: responsabilidade civil, p. 8.

¹²DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico. São Paulo: Saraiva, v. 3, 1998, p 285.

¹³ JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. Revista Jurídica LTr, vol.61, n° 2 em fevereiro do ano de 1997, pág. 176-177

¹⁴ ELUF, Luíza Nagib, Crimes contra os costumes e assédio sexual – Edição Condensada, Jurídica Brasileira, 1999, p.127.

Convenção de Belém do Pará, 1995 – CEDAW , que classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher”¹⁵.

Cumprido neste tópico complementar com informações advindas da Cartilha sobre assédio moral e sexual¹⁶ que, para seja caracterizado o assédio sexual não é necessário contato físico e que esta prática pode ser concretizada por meio de expressões escritas ou verbais ou até mesmo comentários, emails e imagens com conotação sexual.

Cumprido salientar neste tópico que assédio sexual se diferencia, mesmo que de maneira tênue entre paquerar alguém¹⁷:

A linha divisória é tênue. A simples aproximação de uma pessoa à outra, mesmo que possuam entre si uma relação de hierarquia ou ascendência, com finalidade sexual, não constitui, por si só, o crime de assédio sexual, tampouco punição funcional à pessoa que se aproximou.

Isso porque a manifestação de um desejo pode ter resposta positiva ou negativa. A positiva significa a liberdade para prosseguir na abordagem, que poderá até mesmo evoluir para um relacionamento sexual, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça de prejuízo.

Por outro lado, a abordagem, sempre nos limites da normalidade, que recebe um não como resposta deve cessar nesse ato, sob pena de configurar, aí sim, assédio sexual, com todas as suas consequências.

O que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada, ofendida.

Outra questão importante disponível na Cartilha é que o assédio sexual não exige que este ocorra no local de trabalho, e sim que ele se relacione com o mesmo, como por exemplo um colega ou chefe oferece carona para alguém do trabalho após o expediente e se aproveita do momento para praticar atos já citados como caracterizadores.

2.1.1 Atitudes do agressor

¹⁶ Cartilha de assédio moral e assédio sexual. Disponível em : <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> . Acesso em 30/05/2018

¹⁷ COPEL. Cartilha de Assédio Sexual. P. 05. Disponível em : [https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/\\$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf). Acesso em 06/06/2018.

Segundo Quadros (2004), uma das primeiras atitudes do agressor é escolher sua vítima e isolá-la do grupo, impedindo que a mesma se expresse e sem explicar qualquer motivo. Com isso, a vítima vai se fragilizando, se sentindo inferiorizada, e passa a ser ridicularizada e menosprezada na frente dos colegas, e muitas vezes, até por eles próprios.

O agressor passa então a culpar e responsabilizar a vítima, induzindo-a a cometer erros e ressaltando-os publicamente. Sem limites, os comentários sobre sua incapacidade podem, inclusive, afetar o espaço familiar, dando ensejo ao surgimento de doenças ou agravamento das pré existentes.

Diante da crescente desestabilização emocional e profissional, a vítima vai perdendo sua auto-estima e autoconfiança, seu interesse pelo trabalho, fazendo com que o agressor alcance o seu intento.

O agressor utiliza meios diferentes para atingir homens e mulheres. Para atingir homens, atacam sua virilidade, preferencialmente. Já com as mulheres os controles são 5 diversificados, tais como a intimidação, a submissão, a proibição da fala, controle de tempo e frequência de permanência nos banheiros, e relacionando atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas e promoções.

2.2 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Em relação aos tipos de assédio, tem-se de grande importância a diferença entre estes, como dispõe a autora Marcia Novaes Guedes¹⁸:

A distinção entre assédio moral e assedio sexual é fundamental uma e outra violência não são modismos, soa fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vitima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente a eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

¹⁸ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo LTr, 3ª edição, 2008, p.43.

Sendo assim, Alice Monteiro de Barros¹⁹ elucida sobre o assédio moral:

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. [...] são, a rigor, atentados contra a dignidade humana, que se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente, filhos e alunos com predileções ostensivas. [...] Por fim, o assédio moral deságua no trabalho, geralmente de forma estereotipada, e em várias outras áreas da sociedade.

Reginald Felker então conceitua²⁰:

Assédio moral é submeter alguém, sem trégua a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos tem significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade. A forma de agir perverso e desestabilizado e explorando psicologicamente a vítima.

E no caso do assédio moral no ambiente de trabalho, Margarida Barreto dispõe²¹:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas

Aqui, cabe demonstrar um caso de assédio moral:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. DANO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. SENTENÇA DE PRIMEIRO GRAU QUE SE CONFIRMA. 1) Restando amplamente comprovado o assédio moral imposto à ex-empregada por superior hierárquico e a ofensa a direitos subjetivos, cabível a condenação da ré no pagamento da indenização pecuniária pleiteada, a qual visa não só abrandar o sofrimento injustamente imposto e que decorre da agressão à honra e à dignidade da laborista, como também penalizar aquele que de modo humilhante e vexatório a persegue com pretensões ultrajantes. RO 13616020115010019 RJ. 9ª Turma. Desembargador Relator: Jose da Fonseca Martins Junior. Data: 23/10/2012.

Pode-se dizer então que existem diferenças básicas entre o assédio sexual e o assédio moral onde este se caracteriza por suas condutas repetidas

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 927

²⁰ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **Dano moral: o assédio moral e o assedio sexual nas relações de trabalho**. P. 172

²¹ Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003, p.22.

e continuadas, e no caso do assédio sexual basta que ocorra uma vez a abordagem indevida para ser caracterizado. Outra diferença que pode ser destacada é que o assédio moral objetiva o constrangimento da vítima no ambiente de trabalho enquanto o assédio sexual busca a pessoa assediada para obter favores sexuais, podemos observar este pensamento nas palavras de Pamplona Filho²²:

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Deste modo, com embasamento nos pensamentos acima, pode-se constatar que os dois casos de assédio, tanto o moral como o sexual possuem fácil diferenciação embora os dois sejam casos de agressão à vítima, e por isso podem se cruzar e se somar, mas nunca podem ser tratados como se fosse uma só espécie.

2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

É adotada pela doutrina majoritária a divisão de duas espécies de assédio sexual, sendo elas o assédio sexual vertical e a outra o assédio sexual horizontal, e são classificadas por meio de características distintas, verificando-se que a principal diferença entre elas é a identificação do sujeito ativo do assédio.

Seguindo o Aloysio Santos, o assédio sexual pode ser dividido como horizontal, quando existe uma hierarquia entre o sujeito ativo e sujeito passivo, e como vertical, quando o ato vem a ser praticado pelo superior hierárquico em face do subordinado, podendo ocorrer de forma descendente, ou forma

²² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego> . Acesso em 10/05/ 2018

ascendente, que ocorre quando o ato vier a ser praticado do subordinado ao superior hierárquico, sendo esta, uma forma menos comum²³.

Quem segue esta linha de pensamento é Sônia Mascaro Nascimento²⁴, e esclarece sobre os tipos de assédio sexual que:

Poderá ocorrer entre colegas de serviços, entre empregados e o cliente da empresa e entre o empregado e o seu empregador, esse último figurado como agente passivo, dependendo logicamente, do poder de persuasão do agente ativo, coação irresistível. O comportamento sexual reprovado é composto pelos atos da conduta do agente ativo, seja ele homem ou mulher, que, para satisfazer a sua libido, utiliza-se de ameaça direta ou velada para com a pessoa objeto do seu desejo, subjugando a sua resistência. Lembrando que a vítima deve ter a chance de negar o pedido do agente ativo, pois, caso contrária, o ato sexual estará praticado com violência (estupro e atentado violento ao pudor). O assédio sexual pressupõe sempre uma conduta sexual não desejada pela a pessoa assediada, que inequivocamente manifesta a sua repulsa às propostas do assediante. (2011, pg. 125)

O assédio sexual tem como agentes caracterizadores, com base na classificação disposta acima, atos como comentários inapropriados sobre a aparência da empregada, ofensas, piadas com duplo sentido, perguntas indiscretas sobre a vida pessoal da trabalhadora, frases constrangedoras com conotação sexual, humilhações, solicitações com conotação de natureza sexual, com oferecimento de benefícios, recompensas e até exibição de materiais pornográficos como fotos, revistas, mensagens de texto, ou seja, exercícios físicos ou verbais.

É válido ressaltar então, que para que seja caracterizado o assédio, em ambos os casos, devem existir dois sujeitos, o assediador que é o sujeito ativo, e o assediado, que se encontra na posição de sujeito passivo do abuso.

Ainda sob a ótica de Aloysio Santos²⁵ sobre os sujeitos do assédio sexual, o doutrinador dispõe que:

A pessoa—homem ou mulher, hetero ou homossexual -que molesta alguém – do sexo oposto ou do mesmo sexo - no trabalho ou em razão dele, com o fim

¹¹ SANTOS, Aloysio. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias. 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002, p.81.

¹² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. - Assédio Moral. 2º Edição – Editora SARAIVA, p.125.

¹³ SANTOS, Aloysio. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias. 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002, p.81

²⁵ PAMPLONA FILH Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. http://www.bahianoticias.com.br/2011/imprime.php? tabela=justica_artigos&cod=32, p. 04.

de praticar atos definidos como sexuais (como coito, os atos libidinosos ou atos sexistas). (SANTOS, 2002, P. 81)

E somando sobre a questão da caracterização, o Autor Pamplona Filho complementa a idéia de caracterização do assédio sexual e frisa quatro elementos básicos caracterizadores, são eles: a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado) sendo que neste caso, pode existir mais de um assediador diante à uma mesma vítima no ambiente de trabalho, que é relevante citar neste caso é que se deve saber concretamente de quem é a autoria do assédio para que se busque justiça; b) Conduta de natureza sexual; c) Rejeição explícita à conduta do agente.

2.3.1 Assédio Sexual Vertical

O termo “*quid pro quo*” que significa “isso por aquilo” por alguns doutrinadores, ocorre quando o assediador (pólo ativo) tem poder hierárquico distinto e superior ao da vítima (pólo passivo), existindo uma relação de subordinação do pólo passivo, como por exemplo, pode-se citar a relação entre diretores e professores, médicos e seus auxiliares, dono de uma empresa e secretária, dono da casa e empregada domestica ou babá, o que torna esta classificação do assédio ocorre com maior freqüência nas relações de trabalho.

Para Alice Monteiro de Barros²⁶ esta classificação do assédio traduz exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste a atividades sexuais, tendo como conseqüência a perda de seu emprego ou benefícios resultantes da relação de trabalho.

Segundo a autora, quer dizer que pode haver o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem . Nesse sentido, o assédio sexual por intimidação, mais genérico, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, out. 1998, p. 503

Ainda no entender de Alice Monteiro de Barros, pode-se também chamar de assédio sexual ambiental por acontecer no próprio ambiente de trabalho, surgindo com atitudes inoportunas do sexo oposto, originadas de incitações sexuais e de outras manifestações como sexuais verbais ou físicas, com o intuito de causar prejuízo no trabalho da assediada, o que leva a sanções para quem comete esse comportamento no local de trabalho.

Já o assédio sexual por chantagem representa condição formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste aos atos sexuais, com a finalidade de prejudicar as relações de trabalho e emprego. A Lei nº 10.224/2001 se enquadra neste tipo de assédio sexual, tipificando como crime os detentores do poder hierárquico no que se refere a um subordinado.

Esta forma tem como destaque e pressuposto fundamental para se caracterizar o chamado abuso de autoridade advindo de uma figura superior hierarquicamente no ambiente de trabalho, com o objetivo de conseguir favores sexuais por meio de ameaças e coações.

Esta é a definição mais utilizada, e tem-se como exemplo uma jurisprudência predominante no TRT da 10ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. DANO DE ORDEM IMATERIAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM. O assédio sexual para tornar-se ilícito trabalhista necessita que a vítima sofra constrangimentos funcionais em geral praticado por quem detém cargo superior. Relewa delinear, segundo abalizada doutrina, o "**assédio sexual por intimidação**" (**assédio ambiental**), consistente em **incitações sexuais inoportunas ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho**. Acrescente-se que, quando caracterizada ofensa à honra e à imagem do indivíduo, é o dano moral passível de sofrer ressarcimento de ordem patrimonial, (art. 5º, inc. X, da Constituição Federal de 1988). Mister pontuar que o dano moral, nesse contexto, é *in re ipsa*, vale dizer, deriva da própria natureza do fato. Por conseguinte, desnecessária a prova do prejuízo moral em si, exigindo-se tão somente a demonstração dos fatos que lhe deram ensejo, o que ocorreu no caso. No caso em exame, os elementos probatórios não deixam dúvidas quanto ao ilícito praticado pelo dirigente sindical, superior hierárquico da reclamante, e desmoronam a tese do reclamado de que não contribuiu direta ou indiretamente para a concretização da conduta assediadora. É sabido que o empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se objetivamente responsável pelos atos de seus prepostos (arts. 932, III e 933, do Código Civil). A boa fé contratual, a demandar a necessidade de agir-se com elevação e senso da responsabilidade, principalmente quando unidos por relação contratual de natureza laboral, foi frontalmente agredida pelo reclamado. Por isso, surge o dever do reclamado em reparar a recorrida, tal qual decidido na origem. A respeito do *quantum* indenizatório, considerados o conteúdo didático, as circunstâncias que compõem o dano sofrido pelo

empregado e diante da gravidade da conduta patronal, revela-se adequado o montante arbitrado na d. decisão atacada. **2. Recurso ordinário conhecido e desprovido.** (TRT 10ª. REG. DF. 0000389-13.2016.5.10.0004. RELATOR GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS).

Sobre esta questão, cita-se as palavras do Autor Amauri Mascaro Nascimento:

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como, também do preposto do empregador sobre o emprego, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e a boa fama do empregado (CLT, art. 483, “e”), além de reparações civis as mesmas previstas para o dano moral e, inclusive, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482).²⁷

O assédio sexual vertical é tipificado como crime no Código Penal Brasileiro, e, podendo ocorrer no ambiente do trabalho, também é amparado pela Justiça Trabalhista.

Pode-se afirmar então, que o conceito de assédio sexual é mais amplo no direito trabalhista do que no Direito Penal, pois o artigo 218- A do Código Penal, onde a conduta virou crime por força da Lei 10.224, de 2001, que foi citada anteriormente, apenas tipifica como crime o assédio sexual vertical, mesmo existindo o assédio sexual horizontal.

2.3.2 Assédio Sexual Horizontal

O assédio horizontal ocorre quando um colega de trabalho age de maneira invasiva e com conotação sexual, gerando desconforto e constrangimento da pessoa assediada, que externou que não consentiu com tal ato. Quem segue esta linha de pensamento é o autor Gonçalves Junior²⁸:

Esta espécie também é denominada pela doutrina de “assédio sexual ambiental” ou “assédio sexual horizontal”, seria a conduta constrangedora

²⁷ NASCIMENTO, Amauri. Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993, p.426.

²⁸ GONÇALVES JR., Mário. Chefe também pode ser vítima de assédio sexual. SARAIVAJUR, São Paulo, out. 2003. Seção Direito Penal. Disponível em <http://www.saraivajur.com.br>. Acesso em 25/05/2018

imbuída de conotação sexual empregada por qualquer pessoa da empresa, ocupante de qualquer cargo, intimidando ou abusando de alguém, conturbando além da vítima o ambiente de trabalho. Nesta espécie o que verdadeiramente procura se defender é a liberdade sexual da pessoa, a faculdade de eleger os meios para a sua satisfação sexual, incluindo entre os sujeitos passivos até mesmo o empregador ou superior hierárquico.

Quem complementa a esta conceituação é Alice Monteiro de Barros:

É aquele que se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado²⁹.

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen:

[...] Por assédio em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.³⁰

Sobre esta classificação, Rodolfo Pamplona³¹ completa o entendimento:

A casuística desta segunda modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual “clima de trabalho” ou “clima de trabalho envenenado”) é a mais ampla possível. Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas “sexistas generalizadas”.

Sendo assim, demonstradas as classificações com base no entendimento dos autores acima citados, pode-se constatar que apenas uma das classificações, nomeada como assédio sexual vertical consta na legislação brasileira, neste caso, devendo sempre o Assediador estar na posição de superior hierárquico do Assediado. Porém não se deve considerar apenas a posição hierárquica como requisito absoluto para a existência do assedio

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado, p.503.

³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a Violência Perversa do Cotidiano. 2ª Edição: Bertrand Brasil, 2002. P.58.

³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. http://www.bahianoticias.com.br/2011/imprime.php?tabela=justica_artigos&cod=32 . p. 08.

sexual, pois mesmo não sendo tipificado em Lei, o chamado assédio sexual horizontal, existe e infelizmente também é citado pelos autores e juristas que sentiram a necessidade de classificá-lo, já que o assédio sexual também pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico ou inferior.

2.4 PRINCÍPIOS VIOLADOS NO TOCANTE AO ASSÉDIO SEXUAL

Diante do exposto sobre as modalidades de assédio sexual no trabalho, pode-se afirmar que ambas ferem direitos fundamentais.

Pode-se afirmar primeiramente entre os princípios violados estão os direitos sociais da vítima assediada que são apontados no artigo 7º, XXII: (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), prevê expressamente que devem ser reduzidos os riscos do trabalho. E o inciso XX (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei) proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão em virtude do sexo.

Como primeiro exemplo o princípio da intimidade que está disposto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º já citado previamente, em seus incisos V e X.

Cabe aqui citar um exemplo, como consta em ação julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AFRONTA CONFIGURADA AO PATRIMÔNIO MORAL DA TRABALHADORA. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA CONDENAÇÃO. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, X, da CF, c/c o art. 186, Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). TST-RR-797-03.2011.5.09.0652. 3ª Turma. Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado. Data: 22/10/2014.

Complementa-se com a violação do princípio da dignidade humana, onde a autora Rubia Girão³² compartilha seu conhecimento:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Consta também no artigo XII da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na família, no seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo o homem tem o direito à proteção de lei contra tais interferências ou ataques.

Quem aborda o assunto é Alice Monteiro de Barros³³:

Embora o direito do trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e a privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, é oponível contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular destes direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.

Verificando-se assim, que o direito a intimidade é uma subespécie dos direitos de personalidade, representando então um ponto limite da atuação do empregador em relação às atitudes que podem ser tomadas em relação ao empregado.

Também cabe citar a questão da liberdade sexual já que esta enquadrada no direito à intimidade, e que também é violada pelo assédio sexual e por conseqüência os direitos de personalidade do empregado, quem tem este pensamento é Bittencourt: “ direito que o indivíduo tem de conceber,

³² GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de Assédio Sexual – Estudos da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001**. São Paulo: Atlas S.A., 2004.p.56

³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: Ltr, 1997.p 56

definir, desenvolver e exercer, respeitando os limites da moralidade pública, a sua atividade sexual, honradamente”. Nos casos de assédio sexual, impede-se que este tenha a liberdade de explorar seus desejos de forma espontânea.

A vítima assediada encontra-se com o sentimento de impunidade e questionamentos sobre sua pessoa, diante seus princípios violados e sua honra, imagem, liberdades intimidade violados.

Sendo assim, tem-se então que se deve ter respeito à intimidade dos empregados no ambiente de trabalho, não existindo argumentos que justifiquem sua violação.

3 DA PROVA

A prova dos fatos no ordenamento jurídico é elemento fundamental para que exista maior chance de que o assediador seja responsabilizado por seus atos independente se a esfera for cível, penal ou trabalhista.

Quem compartilha este pensamento são os autores Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart³⁴ e definem a prova como:

Prova é todo o meio retórico, regulado pela lei, dirigido a, dentro dos parâmetros fixados pelo direito e de critérios racionais, convencer o Estado-juiz da validade das proposições, objeto de impugnação, feitas no processo.

Edna Ferreira Maia acredita que as provas são difíceis de serem produzidas no caso do assédio sexual³⁵:

É notório que as provas no assédio sexual são de difícil comprovação, uma vez que o assediador geralmente age às escondidas, em locais isolados, sem testemunhas e, via de regra, trata-se de um respeitável cidadão, acima de qualquer suspeita.

Aqui, cabe destacar que o assédio tende a ser praticado discretamente, normalmente longe de terceiros, com portas fechadas, por exemplo, na sala de um funcionário, quando a vítima vai ao banheiro e é perseguida até lá, na hora que a mesma pode estar em momento de pausa no trabalho, o que acaba dificultando muito os meios de prova, podendo gerar uma insegurança na vítima já que o que se tem como situação é apenas a palavra da assediada contra a do assediador.

Os meios de prova nos casos de assédio sexuais são como em qualquer outro caso em que se precise destas, e constam nas normas infraconstitucionais e que podem ser documental, testemunhal, gravações e pericial, mas legítimas para auxiliar na comprovação do fato que está sendo alegado.

³⁴ MARINONI, Luiz G.; ARENHART, Sérgio C. Processo de conhecimento, v. 2. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p.264.

³⁵ Assédio sexual e a dignidade do trabalhador, in Juris Síntese Trabalhista, no 120, não paginado.

Nehemias Domingos de Melo³⁶ ressalta a dificuldade probatória nos casos de assédio sexual e que o meio de prova mais utilizado no âmbito trabalhista nestes casos é a testemunhal, apesar da existência de outros meios citados acima, como expõe:

Contudo, embora a prova seja difícil, não se pode dizer que seja impossível, porquanto qualquer meio de prova poderá ser utilizado pela vítima, tais quais a escuta telefônica (desde que gravado por um dos interlocutores, tal prova é legal), correspondência por meio eletrônico (e-mails), presentes, bilhetes, testemunhas, e até mesmo o depoimento pessoal do assediador.

Quem compartilha esta linha de pensamento é Valdir Sznick³⁷ e acrescenta que:

A prova testemunhal é a mais comum, e muitas vezes, a mais forte. Como anotado acima há dois inconvenientes: o primeiro é que, sendo o assédio cometido às escondidas, sem testemunhas, muitas vezes inexistente a possibilidade da testemunha; em segundo, o testemunho permite encenação, apesar de ser bem feita, mas que não condiz com a verdade.

3.1 ÔNUS PROBATÓRIO

Diante estas considerações à respeito do meio de prova nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, caso exista comprovação por meio de apresentação de provas, surge a questão do ônus da prova, que se encontra previsto no artigo 818, Consolidação das Leis Trabalhistas:

O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

³⁶ MELO, Nehemias domingos de. **Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência**, 3ª edição. Atlas, 04/2015, p 175.

³⁷ SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo. Editora Ícone. 2001. P.50

Ou seja, hoje, no sistema de distribuição do ônus da prova, pode-se demonstrar por meio das palavras de José Affonso Dallegrave Neto³⁸ que:

Na responsabilidade civil contratual, os chamados deveres comportamentais implícitos e anexos ao contrato de trabalho são, via de regra, obrigações de meio para o empregado e empregador. De conseqüência, o ônus da prova é, em regra, da vítima. Tal regra, contudo, comporta exceções, podendo haver casos de inversão do ônus da prova em prol do trabalhador, como nos casos em que os próprios deveres anexos forem previstos expressamente em lei.

No site do Tribunal Superior do Trabalho, consta um caso julgado de assédio sexual onde a empresa foi condenada a pagar o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) para empregada no tocante a danos morais diante propostas com conotação sexual de seu supervisor onde realizou proposta de melhoria de cargo caso a assediada concordasse em sair com ele. Sobre a questão do ônus da prova neste caso ficou disposto³⁹:

A questão deveria ser solucionada com base na regra da distribuição do ônus da prova, cabendo à trabalhadora comprovar o assédio sofrido. A tese, porém, foi afastada pelo relator do recurso no TST, ministro José Roberto Freire Pimenta, para quem somente é importante indagar a quem cabe o ônus da prova quando não há prova de fato controvertido nos autos. No caso, ficou efetivamente provado que a operadora sofreu assédio sexual, segundo o TRT, sendo irrelevante questionar a quem caberia fazer a prova.

Quem complementa esta idéia é o autor Estêvão Mallet⁴⁰ abordando as regras clássicas relacionadas à distribuição do ônus da prova, com base na igualdade formal das partes e afirma que:

As regras relativas ao ônus da prova, para que não constituam obstáculo à tutela processual dos direitos, hão de levar em conta sempre as possibilidades, reais e concretas, que tem cada litigante de demonstrar suas alegações, de tal modo que recaia esse ônus não necessariamente sobre a parte que alega, mas sobre a que se encontra em melhores condições de produzir a prova necessária à solução do litígio, inclusive com inversão do ônus da prova. Com isso, as dificuldades para a produção da prova, existentes no plano do direito material e decorrente da desigual posição das partes litigantes, não são transpostas para o processo, ficando facilitado

³⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho** / José Affonso Dallegrave Neto. 3.ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

³⁹ **Empregada vítima de assédio sexual no trabalho será indenizada.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empregada-vitima-de-assedio-sexual-no-trabalho-sera-indenizada> . acesso em 27/05/2018.

⁴⁰ MALLET, Estêvão. **Discriminação e processo do trabalho.** Revista do TST. Rio de Janeiro. V. 65, n.1, p. 148-159, out/dez 1999, pág. 154

inclusive o esclarecimento da verdade e a tutela de situações que de outro modo provavelmente não encontrariam proteção adequada.

Sendo assim, pode-se afirmar que a vítima na maioria dos casos de assédio sexual encontra-se em um posicionamento desfavorável e diante da fragilidade da questão a doutrina majoritária entende que a inversão do ônus da prova é importante para auxiliar na resolução destes casos no ambiente de trabalho conforme demonstrado acima.

4 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Apesar de não existir restrição nenhuma no tocante ao gênero da pessoa assediada, a grande maioria das vítimas nos casos de assédio sexual até fora do ambiente de trabalho são mulheres⁴¹ como já citado em tópicos anteriores no trabalho:

O sujeito ativo de comportamento configurador do assédio sexual em regra, é o homem e são afetadas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção muito menor.

4.1 OS PREJUÍZOS SOFRIDOS PELA MULHER ASSEDIADA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Cabe citar o artigo 5º, incisos V e X da CF/1988, onde consta o direito a intimidade do empregado (a) e como demonstra Alice Monteiro de Barros⁴²:

Embora o direito do trabalho não faça menção aos direitos a intimidade e a privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.

Deste modo pode-se deduzir então com embasamento neste pensamento que o direito a intimidade acima citado, como subespécie dos direitos da personalidade, é um ponto limite que o empregador não pode ultrapassar.

4.1.1 Conseqüências jurídicas

A vítima poderá solicitar rescisão indireta do contrato de trabalho, diante da violação do seu direito a intimidade assegurada no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988. Onde está posto que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1994, pág. 14.

⁴² Id. Pág. 14.

direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Sendo assim a assediada poderá pleitear ação perante a Justiça do Trabalho como se pode observar na decisão proferida:

DANOS MORAIS. ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL. REPARAÇÕES DEVIDAS.

O quadro delineado nos autos é suficiente para a configuração do assédio no trabalho, onde a presença da assediada e assediador é indiscutível e o comportamento apresentado pelo assediador era reiterado, incômodo e repellido. A exposição da empregada aos constrangimentos narrados pela testemunha violou sua dignidade, sendo indubitável que tais situações atingiram sua esfera moral e psíquica. Juíz Relator JORGE ALVARO MARQUES GUEDES. Processo 00102007220135110004 (RO).

Ainda sobre a rescisão contratual, Maria Aparecida Alkimin⁴³ aborda que a despedida ou dispensa indireta se traduz na denúncia do contrato de trabalho por parte do empregado, pelo fato de o empregador cometer uma ou mais faltas capituladas no art.483 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho dispostos abaixo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Caso o empregado assediado não requeira a rescisão indireta do trabalho, pode chegar a um acordo e pedir a transferência de local ou setor de trabalho.

4.1.2 Conseqüências físicas e psicológicas

⁴³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.pag. 92.

O assédio sexual é quando alguém viola sua liberdade sexual, seu consentimento em relação a quem poderia te abraçar tocar, até falar sobre assuntos íntimos que podem ser constrangedores impedindo a escolha de se negar a desejos sexuais para a preservação de seu emprego, cargo e acabar sendo prejudicada além de financeiramente, mas física e psicologicamente. Como resultado do assédio sexual no ambiente de trabalho pode ocorrer o surgimento de problemas físicos e psicológicos e Rodolfo Pamplona Filho⁴⁴ nos ajuda a compreender sobre o assunto:

Tem-se observado que maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica.

Segundo levantamentos apresentados pelo Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi⁴⁵, as mulheres demonstram certas características quando estão sofrendo assédio sexual, e são elas:

São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

Tem-se como um exemplo do resultado do assédio sexual no ambiente de trabalho, um julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ASSÉDIO SEXUAL. AMBIENTE DE TRABALHO. SUPERIOR HIERÁRQUICO. DEPRESSÃO. CARACTERIZAÇÃO DE DOENÇA OCUPACIONAL. Comprovado nos autos que a psicopatologia (depressão) da reclamante foi adquirida em função da atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, assim configurado pela prática de assédio sexual por seu superior hierárquico, certo fica que a doença resulta das condições especiais do ambiente em que o trabalho é executado, equiparando-se, nos termos do artigo 20, § 2º, da Lei n.º 8.213/91, a acidente do trabalho. Incólume o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. De outro lado, a caracterização de divergência jurisprudencial não pode prescindir da especificidade dos modelos colacionados, na forma da Súmula nº 296, I, do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento a que se

⁴⁴ FILHO, Rodolfo Pamplona. *O Assédio Sexual na relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 108.

⁴⁵ <http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf> acessada em: 15/05/2018, pág.22

nega provimento. TST-AIRR-15140-19.2006.5.15.0100. 1ª Turma. Ministro Relator: Marcelo Lamego Pertence. Data: 05/08/2015.

Pode-se complementar estas informações com outras constantes na Cartilha de Assédio Sexual⁴⁶, onde constata-se que são significativos os reflexos prejudiciais desta prática para a saúde mental e física da vítima assediada, entre elas estão citadas:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

Além destas, demais trabalhadores que convivem com o assédio também podem ser prejudicados tendo como consequência o aumento da rotatividade de empregados na empresa, diminuição da produtividade e também da qualidade do serviço, e até o aumento de ações judiciais contra a empresa.

É de extrema importância abordar os efeitos que são prejudiciais a assediada para que se possa compreender o caráter jurídico, diante à grande perturbação psicológica que sofre a assediada, e que refletirá em todos os aspectos de sua vida, não apenas se restringindo ao trabalho, mas também em sua vida pessoal, sua relação com a família (marido, filhos, entre outros.), suas amizades, quando for se relacionar com alguém conhecido, resumidamente em

⁴⁶ Cartilha contra o assédio sexual e moral. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> acesso em 27/05/2018.

sua vida social. Quem possui esta linha de pensamento é a Psicóloga, Tessari⁴⁷, que afirma: “O assédio sexual costuma devastar a cabeça da pessoa que foi vítima”. Pode-se afirmar que as conseqüências não são capazes de ser mensuradas, pois a vivência do trauma em questão impede que a pessoa viva a sua vida com normalidade e desenvolva as suas potencialidades mentais de forma saudável.

Com embasamento na doutrina e na jurisprudência pode-se afirmar então que o assédio sexual viola a preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, além da integridade física e moral que deveria ter sido protegida pela empresa e pelo empregador, deste modo caracteriza o pleito da vítima visando reparação na área jurídica.

4.2 IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR

No caso do assediador, pode-se afirmar que sua conduta recai em três esferas do direito: a penal, a civil e a trabalhista, sendo esta a posição do autor Pamplona Filho:

As conseqüências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente) (2001, p. 111)⁴⁸

4.2.1 No âmbito trabalhista

Na esfera trabalhista o assediador poderá ser demitido por justa causa, o que significa que pode ter o contrato de trabalho rescindido sem ter direito a verbas rescisórias, e isso com embasamento legal no artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas que dispõe:

a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem

⁴⁷ TESSARI, Olga Inês. O Assédio Depende de Quem o Pratica. Ajuda Emocional. Disponível em: <http://ajudaemocional.tripod.com/id264.html>, 2001. Acesso em: 20 de maio de 2018.

⁴⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001.

permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalhou o empregado, ou forma prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único: Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional), podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

As alíneas “b” e “j” que abordam sobre a incontinência de conduta e ato lesivo à honra e à boa fama dos colegas de trabalho, aonde a doutrina vem encaixando a conduta do assédio sexual, nesse sentido Maria Gorete Dal Bosco⁴⁹:

A doutrina e a jurisprudência nacionais têm entendido, com base no texto do artigo 482, alíneas b e j da CLT, enquadramento o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimento (b), ou ainda, como ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (j) (2001, p. 2).

4.2.2 Quando o empregador também é assediador

Existem casos onde o assediador também é o chefe. Nestes casos a responsabilidade civil recai sobre ele mesmo por ter cometido ato ilícito. Poderá ser caracterizada a demissão indireta da assediada, e consiste no requerimento de rescisão do contrato de trabalho pela própria empregada diante culpa do empregador assediador, sem perder o direito às verbas rescisórias, quem compartilha este pensamento é Dellagrave Neto, quando dispõe:⁵⁰

Quando o assediante for a própria pessoa física do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos a

⁴⁹ BOSCO, Maria Gorete Dal. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. Jus Navigandi. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430&=2jusnavigandi>. Acesso em: 23. Mai. 2009.

⁵⁰ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho São Paulo: LTR, 2008, p.215.

vítima, recaindo na regra da responsabilidade civil objetiva, vez que presentes os elementos, dano, ato ilícito e nexos causal.

O mais recomendável nestes casos é que a vítima colha provas do acontecido e busque seu direito à demissão indireta como consta no art. 483, alínea “e” da CLT, Pamplona Filho discorre sobre o assunto: Seu enquadramento se dará, em regra, na alínea “e” (“praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama”) do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho citado anteriormente, e, ainda, na violação genérica do direito à dignidade e a liberdade (sexual) (2001, p. 109)⁵¹, sobre o assunto, Lippmann discorre:

O assédio certamente ofende a dignidade da assediado. Frequentemente, o chefe rejeitado ainda pratica outras retaliações como a humilhação em público, a colocação de apelidos jocosos, o fornecimento de referências desabonadoras na busca de uma nova colocação no mercado de trabalho. Todas essas atitudes levam à diminuição do prestígio social. Fazem também com que o atingido se sinta uma alma triste e sombria, no 'fez-se noite em meu viver', como canta Milton Nascimento, enfim, num estado depressivo, o que leva a uma possibilidade de compensação financeira pelo chamado dano moral (2005, p. 59).

Ou seja, como resultado do assédio sexual, a vítima assediada pode sofrer conseqüências psicológicas ou morais, pois além das insistentes investidas após negativa da vítima, perseguição dentro do ambiente de trabalho, situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes, e ameaças que podem variar entre a perda de seu emprego ou até mesmo espalhar uma mentira sobre a vítima, se enquadram como situações que caracterizam a possibilidade de indenização, que encontra-se disposto no artigo 927, Código Civil.

4.2.3 Responsabilidade do empregador diante o assédio sexual no trabalho

Pode-se afirmar que a manutenção de um ambiente de trabalho digno e decente é indiscutivelmente um dever contratual do empregador, com

⁵¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001.

fundamento nas teorias da boa-fé objetiva das relações contratuais, quem aborda o assunto é o autor José Afonso Dallegrave Neto⁵²:

Destarte, o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no artigo 483, alíneas “d” e “e”, da CLT.

A questão da responsabilidade pela reparação de danos causados na esfera civil em resultado do assédio sexual é uma questão de grande importância, o artigo 932, inc. III do código civil supre questionamentos relacionados a este tema:

Artigo 932 – São também responsáveis pela reparação civil:
III – o empregador ou comitente por seus empregados, serviçais, e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Ou seja, o chefe ou semelhante tem responsabilidade diante seu poder superior hierárquico diante seus subordinados. A legislação abrangeu qualquer situação de direção.

A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal também dispõe sobre o assunto: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”, e junto com ela cabe citar o entendimento de Dallegrave Neto que, utilizando-se do fundamento da presunção de culpa, acredita que a responsabilidade do empregador é objetiva e que seus atos perante terceiros também será objetivo.

Assim, com embasamento no que foi citado, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná tende a condenar o empregador, como por exemplo:

TRT-PR-23-07-2010 DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO SEXUAL - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O assédio sexual, como tentativa de dominação sexual da vítima, por chantagem ou por qualquer outro expediente que, de alguma forma, importe restrição de igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, não se vincula ao tipo penal restritivo do art. 216-A do Código Penal. Para fins de Direito do Trabalho basta a conduta constrangedora do assediador com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, que cause

⁵² DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho São Paulo: LTR, 2008, p.214.

algum temor a esta, independente daquele se encontrar em posição hierárquica superior. O que se busca proteger é, além da liberdade sexual da vítima, também a segurança e a harmonia do ambiente laboral, além do dever de proteção do empregador em relação a seus empregados. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para deferir indenização por danos morais.

(TRT-9 3293420079903 PR 32934-2007-9-9-0-3, Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA, 2A. TURMA, Data de Publicação: 23/07/2010)

Sendo então a responsabilidade objetiva concedida ao empregador pelos danos resultantes de seus empregados permite que o responsável pelo pagamento da indenização pleiteie uma ação regressiva contra quem causou o dano, como dispõe o artigo 462 da CLT em seu parágrafo primeiro:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

4.2.4 Da questão da responsabilidade objetiva

A responsabilidade do empregador por fato realizado por seus empregados inicia-se com responsabilidade civil contratual, a qual engloba qualquer dano decorrente da inexecução contratual. Quem nos dá uma definição sobre a responsabilidade civil contratual é Pamplona Filho⁵³:

Com efeito, para caracterizar a responsabilidade civil contratual, faz-se mister que a vítima e o autor do dano já tenham se aproximado anteriormente e se vinculado para o cumprimento de uma ou mais prestações, sendo a culpa contratual a violação de um dever de adimplir, que constitui justamente o objeto do negócio jurídico, ao passo que, na culpa aquiliana, viola-se um dever necessariamente negativo, ou seja, a obrigação de não causar dano a ninguém.

Em regra, cada pessoa responde por seus próprios atos culposos, fato que é chamado de responsabilidade civil direta do agente. Porém, existem

⁵³ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil: (abrangendo o Código de 1916 e o novo Código Civil). 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2003. 3 v, p. 19-20.

casos em que um indivíduo pode responder pelo fato de outra pessoa, e então surge a responsabilidade indireta, ou fato de terceiro⁵⁴.

Porém quando se trata de uma relação de emprego, a culpa contratual decorre de presumida negligência de o empregador poder de direção do empregador, e encontra-se disposta a regulamentação que taxa os casos de responsabilidade civil diante terceiros no artigo 932, inciso III, do código civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçal e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Pode-se citar como exemplo, um caso publicado na página do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais de 2017, onde foi determinado que uma rede de supermercados fosse condenada a pagar indenização de trinta mil reais a título de danos morais para trabalhadora assediada sexualmente por se gerente⁵⁵:

A julgadora se convenceu pela prova oral de que houve desrespeito à intimidade e ao corpo da trabalhadora. Nesse sentido, destacou que uma testemunha confirmou ter visto o chefe abraçando-a por trás e apalpando-lhe o seio. Segundo apontado, diante do repúdio demonstrado pela colega, o chefe a chamou de "lixo". Por sua vez, a própria trabalhadora narrou, em depoimento, que o chefe a perseguia, abraçava por trás, elogiava seus seios e a constrangia diante da sua negativa às investidas. Ao responder que precisava trabalhar para sustentar os seus filhos e não para se prostituir, segundo contou, o superior hierárquico a chamou de "lésbica" e disse que queria "lhe fazer mulher."

Segundo a reportagem, ainda constou que:

Nesse contexto, condenou a rede de supermercados ao pagamento de indenização por assédio sexual no valor de R\$30 mil. Considerando gravíssima a conduta cometida pelo patrão, a magistrada também acolheu o pedido de reconhecimento da rescisão indireta e declarou extinto o contrato de trabalho da reclamante, nos termos do artigo 483, "e" da CLT (*"praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama"*). Como consequência, o supermercado foi condenado a pagar verbas e cumprir obrigações pertinentes à dispensa sem justa causa. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT de Minas.

⁵⁴ LIMA, Alvino. Aresponsabilidade civil pelo fato de outrem. 2º Edição atualizada por Nelson Nery Jr. São Paulo: RT 2000, p.276.

⁵⁵<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/rede-de-supermercados-e-condenada-a-pagar-indenizacao-de-r-30-mil-a-trabalhadora-assediada-sexualmente-por-gerente> acesso em 30/05/2018.

A súmula 341 do STF também dispõe sobre o assunto: “*É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*”, e junto com ela cabe citar o entendimento de Dallegrave Neto que, utilizando-se do fundamento da presunção de culpa, acredita que a responsabilidade do empregador é objetiva e que seus atos perante terceiros será objetivo.

4.2.5 Os casos de denúncia caluniosa

Apesar da maioria dos casos de assédio sexual serem concretos, podem existir pessoas de má fé e realizar uma denúncia falsa sobre um membro da equipe de trabalho. Nos casos em que aqui se enquadra, a pessoa que for denunciada sem ter realizado o ato, pode ingressar com ação no âmbito trabalhista, penal e na área cível visando indenização por danos morais contra a pessoa que realizou a falsa denúncia. nestes casos, frisa-se que a empresa não responde e não tem ligação nenhuma com esta situação.

Sendo assim, sendo comprovado que não existiu assédio sexual, podem ser aplicadas penalidades voltadas a litigantes de má-fé como consta no Novo Código de Processo Civil:

Art. 80 Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II – alterar a verdade dos fatos;
- III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI – provocar incidente manifestamente infundado;
- VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório

Também cabe citar o artigo 81 do Novo Código de Processo Civil:

Art. 81 – De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. Sendo possível ainda processo no âmbito penal, por injúria, difamação, e a cobrança civil dos danos morais e materiais contra quem alegou falsamente o assédio.

Nesta linha de pensamento, diante a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) também está prevista a questão com a boa fé nos artigos 793-B a 793-C, CLT de forma semelhante a redação do NCPC:

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Estas mudanças legislativas acabam cumprindo um papel importante que é a busca pela veracidade dos fatos no âmbito processual.

4.3 A PREVENÇÃO

Qualquer questão envolvendo pessoas dentro de seu ambiente de trabalho que venha causar prejuízos daí resultantes tende a ser maiores diante o grau de tolerância do empregador em relação às praticas de assédio sexual.

Existem circu

nstâncias que podem potencializar situações como o assedio sexual no trabalho⁵⁶, seriam elas:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações súbitas ao nível da organização;
- Insegurança no emprego;

⁵⁶ <http://blog.safemed.pt/prevenir-e-combater-o-assedio-sexual-no-trabalho/>, acesso em 02/05/2018;

- Relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- Problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

Sendo assim, com base na Cartilha de Prevenção de Assédio sexual⁵⁷ dentre as medidas mais corretas a serem tomadas em relação a estas acima citadas são incentivar diálogos sobre os métodos de organização de trabalho, visando estimular a interação entre os funcionários e estimulando bons relacionamentos na empresa, deixando claro o que se considera certo ou errado apontando as conseqüências, apresentação de palestras e outras atividades relacionadas a discussões e sensibilizações sobre o que seria abusivo, a criação de um código de ética que vise proibir ações que podem gerar constrangimentos no ambiente de trabalho a serem repassados aos funcionários.

Medidas importantes também foram citadas em artigo publicado⁵⁸ como a capacitação gerencial, para que estes sempre supervisionem e troquem informações, com o auxílio de médicos, psicólogos, advogados entre outros que podem realizar campanhas de prevenção e conscientização, e até a prevenção disposta até no contrato de trabalho, podendo incluir cláusulas que informem desde o primeiro momento a relevância do assunto do assédio sexual e como ele é enfrentado dentro da empresa.

No tocante a este assunto, o Autor Pamplona filho discorre⁵⁹:

A importância da atividade de prevenção é evidente, não somente pelas altas quantias arbitradas comumente a título de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de assédio sexual, mas também pelo fato de o próprio tempo despendido bem como o pessoal dedicado à investigação de condutas públicas terem um valor econômico não desprezível sendo conveniente adotar medidas de precaução.

⁵⁷ <http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf> acessada em: 03/05/2018, pág.27

⁵⁸ http://www.conteudojuridico.com.br/artigo_a-diferenciacao-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual-e-suas-repercussoes-no-direito-do-trabalho,589995.html acessado em 04/05

⁵⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**, LTR, 2001, p. 47

Outras providências que podem ser colocadas em prática nos ambientes de trabalho e já existem em certas empresas como consta, por exemplo, no Código de Ética da empresa Fundação Amazonas Sustentável ⁶⁰ é a implantação de uma ouvidoria que estimule diálogos, aja contra a violência psicológica entre os integrantes do ambiente de trabalho e recebendo as reclamações visando o sigilo e atuando de imediato em casos de denúncias, e a fiscalização em si, buscando sempre observar se as normas estão sendo cumpridas no ambiente de trabalho, visando sempre à existência de mais de uma pessoa como fiscal para que não haja concentração de poder e que haja imparcialidade.

Quem também complementa sobre políticas que podem ser adotadas nos ambientes de trabalho é a autora Marcia Novaes Guedes⁶¹:

- a) Mudanças nas condições do ambiente de trabalho, dividindo o tempo de trabalho com atividades que visem o alívio de estresse, afastando comportamentos que impessam a criação de um ambiente agradável, auxiliando o relacionamento intergrupar;
- b) Mudanças nas figuras de chefia do ambiente de trabalho por meio de treinamentos onde estes supervisores detectem comportamentos suspeitos e conseguir tratar conflitos de uma forma mais produtiva;
- c) Estabelecimento de regras que sejam para todos, buscando padronizar comportamentos dentro do ambiente de trabalho que sejam aceitável entre todos e junto com isso a criação de um canal anônimo de reclamações e queixas a serem analisadas por responsáveis qualificados.

A vítima também pode tomar providencias diante o assédio sexual⁶² e são elas:

- Resistir. Dizer claramente não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;

⁶⁰<http://fas-amazonas.org/versao/2012/wordpress/wpcontent/uploads/2017/07/Diagramac%CC%A7a%C%83o-Princi%CC%81pios-de-E%CC%81tica-e-Co%CC%81digo-de-Conduta-6.1-FINAL.pdf> acesso em:08/05/2018;

⁶¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 150-1156.

⁶² Cartilha de prevenção do assédio sexual e moral. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);

Complementa-se⁶³:

Quebre o silêncio:

- a) diga de maneira clara e firme que não gostou da abordagem;
- b) conte aos colegas o que está acontecendo;
- c) envie e-mail ao assediador;
- d) envie cópia do e-mail ao superior hierárquico do assediador, caso haja um, constando, inclusive, a data dos acontecimento;
- e) arrole testemunhas, levar provas, se houver bilhetes ou presentes.
- f) reporte o acontecido ao setor de RH da empresa;
- h) procure ajuda no Sindicato ou na Delegacia da Mulher; se não, na delegacia comum;
- i) ajuíze ação cível para reparação de eventuais danos.

Conclui-se então que o correto é que empresas tenham opinião pública sobre a questão do assédio sexual e que esta busque prevenir tal prática por meio de ações concretas que busquem o bem da coletividade, como campanhas de prevenção, treinamento dos funcionários, acompanhamento de pessoas especializadas como psicólogos, fazendo com que o conhecimento seja disseminado no ambiente de trabalho além de que a vítima também pode colaborar com atitudes pontuais referentes ao assédio sexual contribuindo para que a situação não se repita.

⁶³COPEL. Cartilha de Assédio Sexual. P. 10. Disponível em: [https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/\\$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf). Acesso em 06/06/2018.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar a questão do assédio sexual no ambiente laboral, iniciando pelo contexto histórico e demonstrando que a mulher sempre foi e ainda é mais suscetível a esta prática. Como fato possível de se analisar, constatou-se que esta prática ocorre há muito tempo, e então foi tipificada como um fato passível de ser regrado por leis que tentassem evitar o assédio sexual, que pode ser caracterizado por atos com conotação sexual e até ameaças buscando troca de favores com cunho sexual, fazendo com que a vítima sintasse-se constrangida e coagida diante a atitude do assediador, e constatou-se que deve ser explicitamente negada a investida do mesmo para que se caracterize o assédio sexual, sendo assim após entendermos o que é o assédio sexual, pudemos identificar os elementos caracterizadores desta prática o que a diferencia do assédio moral, como exemplo foi citado que é suficiente que ocorra uma vez o pedido de cunho sexual, diferente só assédio moral que deve ser observado repetidas vezes para ser caracterizado como tal.

O assédio pode ocorrer dentro do ambiente de trabalho de maneira vertical, ou seja, quando um superior hierárquico assedia uma mulher com cargo inferior ao seu, e horizontal, que seria o assédio de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico dentro da empresa. Foi demonstrado no decorrer do trabalho que este ato fere direitos fundamentais da vítima como o princípio da dignidade humana.

Por se tratar de uma prática abusiva normalmente ocorre sem que outras pessoas da empresa consigam identificar o assédio e por isso foi constatado que os meios de prova são difíceis de serem juntados, e tem como regra segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas que o ônus da prova incumbe à reclamante se esta não tiver nenhum impedimento.

Constatou-se que existem consequências para todos os envolvidos, e segundo artigos da CLT é rescindido o contrato de trabalho do assediador e pode não receber as verbas rescisórias.

Todos os fatos foram demonstrados para que se chegasse ao ponto principal do trabalho que é a implicação do assédio sexual contra a para o empregador, e que diante o dever deste de manter um ambiente digno de trabalho visando

o bem estar geral de todos, devendo arcar com a reparação civil. Complementou-se então, com a ideia de juristas sobre o assunto da responsabilidade civil sobre o empregador ser objetiva e que diante do ato de terceiros também seria.

Diante a relação de emprego a culpa presumida se justifica como sendo negligência do empregador. O empregador poderia entrar com uma ação regressiva contra o assediador para ser ressarcido como dispõe artigo citado. Demonstrada as consequências para o empregador, foram demonstradas medidas para solucionar e prevenir o assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho sendo destas, principalmente a conversa direta com os funcionários demonstrando a política de tolerância zero para este e outros tipos de práticas abusivas. Concluindo que as empresas devem se posicionar publicamente sobre a questão do assédio sexual contra a mulher e contra qualquer pessoa.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.pag. 92.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTr.2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, out. 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: Ltr, 1997

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr,1994

BOSCO, Maria Gorete Dal. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Jus Navigandi. Disponível em:<
<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430&=2jusnavigandi>>

Cartilha de assédio moral e assédio sexual. Disponível em : <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> . Acesso em 30/05/2018>

COPEL. Cartilha de Assédio Sexual. Disponível em : <[https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/\\$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf).> Acesso em 06/06/2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso.**Responsabilidade Civil no direito do trabalho** / José Affonso Dallegrave Neto. 3.ed. – São Paulo: LTr, 2008

DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico. São Paulo: Saraiva, v. 3, 1998.

ELUF, Luíza Nagib, Crimes contra os costumes e assédio sexual – Edição Condensada, Jurídica Brasileira, 1999.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **Dano moral: o assédio moral e o assedio sexual nas relações de trabalho**.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Assédio Sexual na relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações.** Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf> > acesso em 01/06/2018

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: (abrangendo o Código de 1916 e o novo Código Civil).** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2003. 3 vol.

GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de Assédio Sexual – Estudos da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001.** São Paulo: Atlas S.A., 2004

GONÇALVES JR., Mário. **Chefe também pode ser vítima de assédio sexual.** SARAIVAJUR, São Paulo, out. 2003. Seção Direito Penal. Disponível em <<http://www.saraivajur.com.br>>. Acesso em 25/05/2018

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo LTr, 3ª edição, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a Violência Perversa do Cotidiano.** 2ª Edição: Bertrand Brasil, 2002

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. Revista Jurídica LTr, vol.61, nº 2 em fevereiro do ano de 1997.

MALLET, Estêvão. **Discriminação e processo do trabalho.** Revista do TST. Rio de Janeiro. V. 65, n.1, p. 148-159, out/dez 1999.

MARINONI, Luiz G.; ARENHART, Sérgio C. **Processo de conhecimento**, v. 2. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, Assédio sexual e a dignidade do trabalhador, in Juris Síntese Trabalhista, nº 120.

Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: Educ, 2003.

MELO, Nehemias domingos de . **Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência**, 3ª edição. Atlas, 04/2015, p.172

NASCIMENTO, Amauri. Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 24. ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. - **Assédio Moral.** 2º Edição – Editora SARAIVA, 2009

NASCIMENTO Mascaro Amauri, **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2010

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001

PAMPLONA FILHO Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais**. http://www.bahianoticias.com.br/2011/imprime.php?tabela=justica_artigos&cod=32

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego> > . Acesso em 10/05/ 2018

Pesquisa realizada pelo Datafolha disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>> acesso em: 28/05/2018

PINTO, Welington Almeida. **Assédio Sexual no ambiente de trabalho**. 2 ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

PASTORE, José. **Assédio Sexual no Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo. Makron Books. 1998.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SOUZA DIAS, Eleonora de Paula; CASARA, Marques; WERLE, Sandra. **Condenada por ser mulher**. Observatório Social em Revista, ano 2, n. 5, mar. 2004.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Anônio; **Assédio sexual: responsabilidade civil**.

SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo. Editora Ícone. 2001.

TESSARI, Olga Inês. **O Assédio Depende de Quem o Pratica. Ajuda Emocional**. Disponível em: < <http://ajudaemocional.tripod.com/id264.html> >, 2001. Acesso em: 20 de maio de 2018

Sites

Empregada vítima de assédio sexual no trabalho será indenizada. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empregada-vitima-de-assedio-sexual-no-trabalho-sera-indenizada> . acesso em 27/05/2018.

<<http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf>> acessada em: 15/05/2018

<<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/rede-de-supermercados-e-condenada-a-pagar-indenizacao-de-r-30-mil-a-trabalhadora-assediada-sexualmente-por-gerente>> acesso em 30/05/2018.

<<http://blog.safemed.pt/prevenir-e-combater-o-assedio-sexual-no-trabalho/>>, acesso em 02/05/2018;

<<http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf> > acessada em: 03/05/2018

<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-diferenciacao-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual-e-suas-repercussoes-no-direito-do-trabalho,589995.html>> acessado em 04/05/2018.

<<http://fas-amazonas.org/versao/2012/wordpress/wp-content/uploads/2017/07/Diagrama%CC%A7a%CC%83o-Principios-de-Etica-e-Codigo-de-Condu%CC%81a-6.1-FINAL.pdf>> acesso em:08/05/2018.