

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM
GRAZIELLY TRISTÃO MOREIRA

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM
2017

GRAZIELLY TRISTÃO MOREIRA

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso,
Apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade de Direito de Cachoeiro de
Itapemirim, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientador: Izaias Corrêa Barboza Junior

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM
2017**

TERMO DE APROVAÇÃO
Grazielly Tristão Moreira

O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Coordenador do Núcleo de Monografia

Orientador: _____

Izaias Corrêa Barboza Junior

Examinador 1: _____

Prof(a). Dr(a)

Examinador 2: _____

Prof(a). Dr(a)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por tudo que ele tem feito em minha vida. Em Apocalipse 3:8b diz o Senhor ‘... Eis que diante de ti pus uma porta aberta, e ninguém a pode fechar; ’.

Aos meus pais José Roberto Moreira e Maria do Carmo Tristão Moreira, e aos meus avôs Adeir e Baltazar, por todo apoio durante todos esses anos de curso, aos meus irmãos e amigos que sempre me incentivaram.

Em especial, agradeço novamente ao meu avô de consideração, Baltazar, pelo incentivo na escolha do curso e pela valiosa colaboração para conclusão do mesmo.

RESUMO

O assédio sexual é um tema polêmico, nele se traz diversas discussões, uma delas é a questão da desigualdade entre homens e mulheres, merecendo assim a tutela do direito. No intuito de aprofundar o conhecimento acerca da questão, buscamos na legislação, doutrina e jurisprudência, elementos necessários para traçar um panorama geral sobre a temática do assédio sexual nas relações de emprego, tanto no âmbito das relações hierarquicamente superiores, como no âmbito das relações sem hierarquia superior, ou seja, entre colegas do mesmo nível hierárquico, porém sem reduzir aspectos da responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados.

Este estudo tem como objetivo conhecer e analisar as relações de trabalho que se estabelecem em decorrência do constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual, fazendo prevalecer-se o agente de seu cargo ou função exercida. Vale ainda lembrar que esta atitude viola o direito de intimidade do trabalhador, bem como, a dignidade da pessoa humana, garantias, estas constitucionalmente asseguradas, não podendo o empregador ou colega de trabalho violá-las.

Com isso, o presente trabalho busca analisar acerca dos defeitos causados pelo assédio sexual no ambiente de trabalho, trazendo então o seu conceito, sua identificação, suas conseqüências e as diferenças entre o assédio sexual e assédio moral.

Palavras chave: assédio sexual, violação da intimidade do trabalhador, responsabilidade civil do empregador.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	06
2 – ASSEDIO SEXUAL	08
2.1 – Contexto Histórico	08
2.2 – Conceito de Assédio Sexual	09
2.3 – Assédio Moral e Assédio Sexual	11
2.4 – Distinção e Equiparação entre o Assédio Moral e Assédio Sexual	14
2.5 – Direito à Intimidade. Direito Fundamental	16
2.6 – Consumação e Tentativa	17
2.7 – Sujeito Ativo e Sujeito Passivo	18
3 – ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	20
3.1 – Meio Ambiente do Trabalho	20
3.2 – Sujeito do Assédio Sexual	22
3.2.1 – O assediador	23
3.2.2 – O assediado	23
3.3 – Caracterização	24
3.3.1 – Empregado do mesmo nível Hierárquico	26
3.4 – A Prova	28
3.5 – Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho	29
3.6 – Justa Causa	31
3.7 – Conseqüências do Assédio no Trabalho	33
4 – DA RESPONSABILIDADE	35
4.1 – Da Responsabilidade Civil	35
4.2 – A Responsabilidade do Assediador	36
4.2.1 – Na Esfera Trabalhista	36
4.2.2 – Na Esfera Civil	37
4.2.3 – Na Esfera Criminal	38
4.3 – Responsabilidade Civil do Empregador por Atos de seus Empregados	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

INTRODUÇÃO

A presente monografia versa sobre os principais aspectos do assédio sexual nas relações de trabalho. A abordagem do assunto assédio sexual é algo que a cada dia vem crescendo, pois as pessoas vêm buscando acesso aos seus direitos fazendo prevalecer sua dignidade, ou seja, não aceita mais que a moral e a honra ou até mesmo a imagem se prejudique por outrem.

Ele tentar mostrar a exposição de trabalhadores tanto mulher, quanto homem em situações humilhantes e constrangedoras em sua jornada de trabalho, sendo que a cada dia estas mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde na maioria das vezes os chefões aproveitam do poder para terem vantagens sexuais com seus empregados. Vale ressaltar que, não é somente os poderosos chefões que praticam o assédio sexual, mas também colegas com o mesmo nível hierárquico.

O trabalho visa abordar a conceituação doutrinária e normativa do assédio sexual nos sistemas jurídicos de diversos países, e elenca o conceito de vários doutrinadores brasileiros. Descrevem os elementos caracterizadores e as condutas praticadas pelo assediador, configuradoras do delito.

No direito trabalhista, se destacam duas espécies de assédio, a por chantagem e por intimidação.

A obra aponta que no ordenamento jurídico pátrio, a única forma de assédio sexual criminalizada é a ocorrida nas relações de trabalho subordinado (por chantagem), por força da Lei 10.224/01, que inclui o art. 216-A no Código Penal, tipificando como crime o assédio sexual, com pena de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção.

Além do exposto, com este trabalho objetiva-se fazer um estudo sobre a conceituação e as peculiaridades do crime de assédio sexual, no ambiente de trabalho, tais quais as técnicas da lei juntamente com a forma que geralmente acontece na realidade, verificar os reflexos na vida do assediado, abordando tanto questões de desenvolvimento profissional quanto psicológicas que afetam toda a vida da trabalhadora, e ainda na relação trabalhista no que concerne a responsabilização do assediado, não esquecendo o destaque aos meios de prova do referido crime (dada à dificuldade para a sua colheita), e a responsabilização da

empresa e o seu dever de informar o s empregados sobre as condutas que configuram o ilícito e fiscalizar o andamento das atividades na mesma.

Apesar de haver números animadores que apontam a evolução feminina no mercado de trabalho, a trabalhadora ainda encontra o obstáculo do assédio sexual que dificulta o desenvolvimento saudável do seu trabalho, nessa conjuntura Calil (2005, p.5): O tema da mulher trabalhadora tem maior importância, dada sua condição de alvo de discriminação ainda maior do que aquela de que tem sido vítima o homem trabalhador.

Foi feito também a diferenciação entre assédio sexual e assédio moral institutos costumeiramente confundidos, no intuito de retirar quaisquer dúvidas a respeito do que consistem cada um desses.

Por fim, destaca-se que esta pesquisa oferece também aspectos importantes sobre a responsabilidade do empregador face aos atos praticados por seus empregados, bem como, a constatação da degeneração do ambiente de trabalho e diminuição de produção ante a existência de assédio sexual que nem sempre se caracteriza por nível superior hierárquico.

2 ASSÉDIO SEXUAL

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função:

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (Vetado.)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito anos). (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Cabe primeiramente ressaltar que tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de assédio sexual, contudo, pode-se dizer que a mulher está mais passível a figurar como vítima nessa situação, pelas discriminações que sofreu e teve que enfrentar para entrar no mercado de trabalho.

No entanto pode-se afirmar que o assédio sexual sempre fez parte da história mundial, principalmente no que concerne com o assédio sexual realizado pelo homem contra a mulher, mesmo que o contrário seja possível também. Entretanto, desde a mais tenra idade, o assédio sexual tem uma ligação primordial com a discriminação que a mulher sofreu pelo homem em decorrência do poder que ele exerce sobre ela.

As tentativas de coibir manifestações que agredissem a moral sexual das mulheres remontam ao Império Romano, quando o Imperador Sila (138 – 78 a.C.) facultou a propositura de ação jurídica nos casos em que mulher honrada viesse a ser ofendida publicamente em sua decência.

Já na era Cristã, a uma nova preocupação em preservar a honra das mulheres, pode se observar no Código de Justiniano (533 d.C.) que tipificava a *adsectatio* (acompanhar de perto uma mulher contra a sua vontade) e a *appellatio* (chamar, em via pública, uma mulher, gritando o seu nome).

Alguns doutrinadores atribuem a origem do assédio sexual à prática medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que possibilitava ao senhor do local a passar

uma noite de núpcias com as mulheres que contraíssem o matrimônio. Este fato só foi considerado ilícito em 1409 na França.

Na Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, o uso de máquinas no processo e produção permitiu à mulher, com o dispêndio de menos força, atingir os mesmo objetivos de produção que os homens.

Com isso, passaram a observar-se uma exploração da força de trabalho feminina, considerada de trato mais fácil e mais barata. Isso foi considerado uma conquista muito importante na luta pela igualdade entre o homem e a mulher, nisso foi visto pela sociedade dominada pelos séculos de patriarcado, como uma ameaça ao poder masculino e, tendo como alvo preferencial a mulher, potenciou-se a prática de assédio sexual nas relações de trabalho. Mesmo tendo começado a verificar uma resposta no reconhecimento do problema, a preocupação mais ainda era de preservar a imagem dos homens que tinham algum laço matrimonial com a mulher assediada.

Na Era Contemporânea (E.U.A., década de 70), e devido todo o esforço contínuo e incisivo das mulheres norte-americanas, na Universidade de Cornell, surgiu a tipificação moderna de assédio sexual, apesar de existirem menções a casos que se reportam ao período colonial.

Não impedido os esforços das mulheres, este fenômeno só foi considerado relevante na década de 80. Foi ai que o assunto teve um eco, desencadeando tomadas de decisões, também ao nível europeu. A comissão Européia publica, em 1987, o primeiro relatório sobre assédio sexual. Na França, as associações feministas são as primeiras a reivindicar as sanção legal do assédio sexual.

A elaboração do conceito jurídico de assédio sexual é uma tarefa desenvolvida por algumas ordenações jurídicas, e que, apesar de consistir em um instituto jovem, ainda reflete sobre um comportamento discriminatório bastante arraigado e comum na cultura mundial, em especial na cultura brasileira.

2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

Nos termos do direito positivado, uma das únicas formas de assédio sexual mais freqüente no Brasil é a que vem ocorrendo nas relações de trabalho subordinado, inserida no Código Penal.

O problema do assédio, todavia, é muito mais amplo do que a forma conceituada e criminalizada no Brasil, o que poderá ser constatado durante nossa exposição.

Conceituamos, por isso, o assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

O agasalho de semelhante conduta pela lei penal é fruto de um avanço no reconhecimento dos direitos da mulher, que, indubitavelmente, é quem sofre com maior intensidade tal constrangimento.

Com a longa duração diária da jornada de trabalho e contato freqüente imposto pelo desempenho das tarefas habituais, o ambiente de trabalho proporciona sobremaneira a aproximação dos indivíduos. Não impedindo que desde convívio, colegas de trabalho tenham, entre si, um relacionamento amoroso, até mesmo paixões avassaladoras. Podendo inclusive culminar em matrimônio. Neste tipo de relacionamento não há nenhuma implicação jurídica para a relação de emprego, por tratar-se de uma circunstância natural da vida privada. Acontecem freqüentemente casos em que o afeto é desenvolvido por um colega de trabalho em relação ao outro, porém nem sempre é correspondido, mesmo havendo a insistência do primeiro.

O delito de assédio sexual foi inserido no ordenamento jurídico-penal brasileiro pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, e entrou em vigência no dia ulterior.

A inclusão do novo tipo penal demonstra um amadurecimento e uma tomada de posição em relação a certos temas que, não obstante trazerem enorme prejuízo, principalmente para as mulheres trabalhadoras, não vinham sendo tratados com a necessária atenção. Convém destacar o fato de que o assédio, de acordo com a nova Lei, tem como elementos típicos o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Envolve, portanto, relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual. Tratando-se de assédio laboral, pode-se incluir outro bem jurídico importante: direito à não-discriminação no trabalho.

Caso haja níveis hierárquicos diferentes ou entre empregador e empregado, e até mesmo no mesmo nível hierárquico, haja poder de decisão sobre a permanência ou

não da outra pessoa no emprego, ou ainda, haja influência nas promoções ou na carreira da mesma, estaremos diante do assédio sexual, se o comportamento do assediador ultrapassar a barreira da razoabilidade. Apesar das dificuldades geradas pela redação do tipo penal, não se tem qualquer dúvida de que a configuração do assédio sexual exige muito mais do que a abordagem atrevida ou inconveniente. Sua principal característica reside na forma impositiva das propostas sexuais realizadas pelo assediador e no efetivo poder de cumprir a ameaça.

Na perspectiva da Organização Mundial do Trabalho, somente se configura o assédio quando uma das seguintes características estiver presente: “1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima”.

Observa-se que há posicionamentos doutrinários informando a conduta ora em estudo deveria ser direcionada pela legislação trabalhista, bem como também deveria ser mais abrangente, conforme corrobora Barros:

O ideal seria, no Brasil, de uma estrutura legislativa trabalhista de âmbito federal, contendo um conceito mais amplo de assédio sexual e prevendo a responsabilidade não apenas do empregador, mas de qualquer superior hierárquico ou colega de trabalho do empregado e até mesmo de cliente do estabelecimento. [...]. (BARROS, 2011, p.748).

Observa-se, ainda, que o assédio sexual é considerado uma forma abusiva do poder, pois visa cercear a liberdade alheia, fazendo com que a vontade do assediado/ofendido inexista frente às vontades do assediador.

2.3 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

É uma impropriedade falar em assédio moral, especialmente quando se procura nas legislações alienígenas determinadas figuras típicas, como é o caso, por exemplo, da França. Eventuais comportamentos, moralmente constrangedores, encontrarão apoio em outras searas do direito (trabalhista, administrativo, disciplinar) ou, mesmo no Direito Penal, em outros tipos penais, como, por exemplo, no art. 146 ou no 147 ou nos crimes contra a honra. Contudo, se quiserem distinguir, no impropriamente denominado “assédio moral”, a finalidade da ação criminalizada não é obter “vantagens ou favorecimentos moral” (como ocorre no assédio sexual), mas humilhar, constranger moralmente a vítima, colocá-la em situação vexatória etc. Mas

isso, repetindo, encontra proteção em outros setores do ordenamento jurídico. Quanto menos se falar sobre isso, melhor, para não estimularmos mais uma esdrúxula figura típica.

O assédio moral é conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como mobbing; já na Inglaterra e Estados Unidos como bullying; na França foi apelidado como harcèlement moral. Este é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

O mobbing ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo mais danoso. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador, o assédio moral, sucede da atitude deliberada de um perverso cuja finalidade é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

O vocábulo mobbing deriva do verbo to mob, que significa: cercar, assediar, agredir, atacar; indica-se por mobbing, literalmente, o tipo de agressão praticada por algum animal, que, circundando ameaçadoramente um membro do grupo, provoca a fuga deste pelo pavor de ser atacado e morto.

No mundo do trabalho, o mobbing se revela através de atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou até mesmo de colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa trazer conseqüências às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Tratam-se de atitudes humilhantes, repetidas, iniciando desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e finando na fase de pavor, a qual se constata a destruição psicológica da vítima. Não se sabe ao certo quais seriam as razões de natureza pessoal podendo se caracterizar por uma inveja que um colega desperta em outro ou podendo se revelar na ocultação de uma limitação intelectual ou profissional da chefia. Existe, também, o assédio moral provocado pela própria empresa, seja para aumentar a produção, seja para se livrar de empregados incômodos.

Dois são os elementos essenciais à manifestação no assédio moral no âmbito do trabalho, quais seja, o abuso de poder e a manipulação perversa. Na manipulação

perversa a vítima atribui ao fato uma simples brincadeira, entretanto, é na repetição dos vexames, das humilhações que se demonstra que a violência vai se tornando demolidora, culminando numa escalada destrutiva. Quando ao abuso de poder este é facilmente revelado.

O assédio sexual é visto como outra forma de violência psicológica contra a pessoa. Atualmente considera-se que a liberdade sexual não é atacada apenas mediante violência física, mas também mediante violência psíquica. Sabe-se que o assédio fere a liberdade do indivíduo, podendo acontecer em quaisquer circunstâncias, mas a tendência é a prevalência nas relações onde está presente uma forma de hierarquia, em que um indivíduo por ter poder sobre outro, pode constrangê-lo a adotar procedimento sexual diversos que não adotaria em outras circunstâncias.

Não se deve confundir assédio moral e assédio sexual, pois, enquanto o primeiro a tem por finalidade dominar a vítima sexualmente, o segundo visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror. No assédio sexual as vítimas preferidas são as mulheres, por razões culturais, podendo ocorrer, também das vítimas serem homens. Enquanto no mobbing inexistente preferência ao sexo da vítima.

A distinção entre o assédio moral e assédio sexual é fundamental. Todavia, tanto o mobbing quanto o assédio sexual constituem-se em ação violenta que guardam certas correlações: o assédio sexual pode constituir-se em premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. Observam-se casos em que no assédio moral, a natureza da investida do agressor, possuiu um caráter sexual: nessas hipóteses esses ataques são demonstrados por apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Agressões desta amplitude têm efeito devastador na consciência e auto-estima da vítima, porquanto, em nossa cultura a identidade sexual exerce uma importância fundamental na definição da imagem social de uma pessoa.

À título de ilustração, o TRT da 17ª Região julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoal humana dá direito à indenização por dano moral, ementando o seguinte:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através

de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de trabalho em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado” (TRT 17ª Reg. – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – Revista LTR 66-10/1237).

2.4 DISTINÇÃO E EQUIPARAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL

Em ambas as modalidades, tanto no assédio moral, quanto no assédio sexual, se traduzem como uma forma de violência psicológica e atingem a integridade psicofísica da vítima, ferindo gravemente a sua dignidade e seus direitos de personalidade, pondo em risco o emprego da mesma.

O assédio sexual é sempre um passo a mais na perseguição moral. O assédio tem relação com os dois sexos, mas na maioria das vezes a vítima ofendida é do sexo feminino, que vem sendo agredida por homens.

Para se caracterizar que é um assédio moral, as agressões e humilhações tem que ser repetidas freqüentemente. A motivação do agressor costuma ser a de excluir a vítima, levando-a a pedir demissão. Já no assédio sexual, o objetivo do assediador é sempre o prazer sexual.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como:

Atos, insinuações, contato físicos forçados, convites impertinentes (de cunho sexual), desde que apresentem uma das características a seguir: se uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO)

É comum que um assédio sexual se torne um assédio moral com a recusa do assediado. Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual ganhou tipificação legal através da Lei nº 10.244/2001, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro, o art. 216-A *in verbis*:

Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (CÓDIGO PENAL BRASILEIRO, 1984).

Os três elementos caracterizadores do assédio sexual, geralmente são o constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, pois está impondo a vítima a ter uma atitude contrária de sua vontade; a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual e o abuso de poder hierárquico.

O entendimento louvável é o manifesto por 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 empregado, 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). (NASCIMENTO, 2003, p.426).

Concerne à diferenciação elementar de duas figuras, o assédio sexual implica conduta eminentemente sexual, causando ameaça verbal ou física para lograr êxito no intuito de obter favores ou vantagens sexuais, já o assédio moral é mais amplo, não precisa que os atos apresentem conotação sexual.

Guedes afirma que:

Existe uma correlação entre o assédio moral e o assédio sexual, podendo esse constituir a premissa para desencadear uma ação do assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. (GUEDES, 2004, p. 45).

Já Alkimin, distingue da seguinte forma:

O assédio sexual importa numa conduta de sedução, tornando evidente a intenção do assediante, ao passo que no assédio moral a violência se instala silenciosamente sendo perceptível quando os danos ao ambiente de trabalho e à saúde física e/ou mental da vítima estão instalados. (ALKIMIN, 2006, p.60).

O assédio moral é toda a conduta que pode trazer um dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa, pondo em risco seu emprego ou degradando-a de seu ambiente de trabalho, sem mesmo que possua um caráter sexual, já o assédio sexual é o constrangimento e importunação séria, ofensiva, insistente, chantagiosa com a finalidade de obter sempre uma vantagem sexual.

Enquanto o assédio moral o agente busca a eliminação da autodeterminação do emprego no trabalho ou a sua degradação de suas condições pessoais no trabalho, acarretando efeitos nefastos à integridade física e psíquica do funcionário, já o sexual apenas pretende buscar favores sexuais.

2.5 DIREITO À INTIMIDADE. DIREITO FUNDAMENTAL

O direito à intimidade do empregado está assegurado na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso V e X) e no Código Civil brasileiro (capítulo II, do Livro I).

Segundo o artigo XII da Declaração Universal do Direito do Homem:

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 homem tem o direito à proteção de lei contra tais interferências ou ataques. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DO DIREITO DO HOMEM)

De acordo com Barros:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à 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. (BARROS, 1997, p.56)

Portanto, o direito à intimidade, como subespécie dos direitos de personalidade, representa um ponto limitador da atuação do empregador.

A liberdade sexual se compreender como um das expressões do direito à intimidade e à vida privada, por isso, a liberdade sexual se relaciona diretamente com o direito à integridade física, que é considerado como o direito à vida e do próprio corpo.

Como diz Guedes (2004, p. 42), o assédio sexual visa dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem.

O assédio sexual ele viola a preservação da dignidade da pessoa que está sofrendo o assédio em seu local de trabalho, e por consequência, os direitos de personalidade do empregado, especificamente a da integridade física e moral e a proteção à intimidade do trabalhador, pois causam diversos transtornos psicológicos e seqüelas físicas à vítima assediada do mencionado ato ilícito.

Com as lesões provocadas pelo assédio sexual, ressalta Filho que:

Tem-se observado que a 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. (FILHO, 2001, p.108).

No ambiente do trabalho, há limites expressos ao poder do empregador, e tais limites devem sempre ser respeitados, sob pena de ultrapassar os limites entre o direito do empregador de avaliar as condições do candidato para exercer as funções a ele dados na empresa, e a vida privada daquele que deseja o emprego.

Podendo então se concluir que, o respeito à intimidade dos empregados é uma manifestação de garantia pessoal, não podendo o empregador violá-la.

2.6 CONSUMAÇÃO E TENTATIVA

Consuma-se o crime de assédio sexual com a prática de atos concretos, efetivos, suficientemente idôneos para demonstrar a existência de constrangimento, sendo desnecessárias, digamos as vias de fato.

Conforme consta o entendimento de Greco:

Tendo em vista a sua natureza de crime formal, o delito de assédio sexual se consuma no momento em que ocorrem os atos que importem em constrangimento para a vítima, não havendo necessidade de que esta venha, efetivamente, a praticar os atos que impliquem vantagem ou favorecimento sexual exigidos pelo agente que, se vierem a ocorrer, serão considerados mero exaurimento do crime. Tratando-se de um crime plurissubsistente, é possível o raciocínio correspondente à tentativa, haja vista a possibilidade de fracionamento *do iter criminis*, sendo, no entanto, de difícil ocorrência, embora não possa ser descartada. Irá, pois, depender da hipótese concreta a ser examinada. (GRECO, 2017, p.75).

No assédio sexual, a ação constrangedora tem que ser grave o suficiente para impor medo, receio ou insegurança na vítima, e ao mesmo tempo estar ferindo o seu sentimento de honra sexual, caso contrário não poderá estar falando em crime.

O Assédio sexual com a conduta de constranger consuma-se independente se obter ou não os favores sexuais pretendidos. A tentativa é admissível, é o que ocorre quando o assédio tenha sido por meio escrito, nas mãos de terceira pessoa, ou até mesmo por correspondência, já quando o empregado verbalmente ou com gestos, a tentativa é inadmissível.

2.7 SUJEITO ATIVO E SUJEITO PASSIVO

No assédio sexual, necessariamente tem que haver uma relação laborativa entre os sujeitos ativos e passivos, caso contrário o assédio não se tipificará, sendo assim, a conduta será enquadrada em outra tipicidade penal.

De acordo com Gomes, entende-se que:

Trata-se de crime próprio ou especial. Exige uma especial qualidade do sujeito ativo "a condição de superior hierárquico ou ascendência". Um terceiro, sem essa condição, pode ser partícipe, nunca autor. Em outras palavras, o assédio sexual só pode ser praticado de cima para baixo, nunca de baixo para cima. De outro lado, pode ser pessoa de qualquer sexo: masculino ou feminino. Também o homossexual (masculino ou feminino) pode ser sujeito ativo. Admite-se co-autoria assim como participação. Também é possível autoria mediata (como bem lembrou Cezar Bitencourt).(GOMES, 2002, p.73).

Gomes, também ressalta que:

Do mesmo modo, não é qualquer pessoa que pode ser sujeito passivo do delito: antes de tudo é preciso reunir a qualidade de inferior hierárquico ou sujeito a uma ascendência. Se a vítima não tem vínculo de subordinação, não há o delito. Como vimos o assédio sexual só pode ser praticado de cima para baixo, nunca de baixo para cima. Se a vítima ocupa posição igual ou superior ao agente, não há o delito do art. 216-A. Não importa o sexo da vítima (masculino ou feminino). Não interessa se a vítima é homossexual. (GOMES, 2002, p.73, 74).

Independente de ser homem ou mulher, ainda sim pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual, o mesmo ocorrendo em relação ao sujeito passivo. O fato pode ocorrer entre dois homens, ou duas mulheres ou um homem e uma mulher. Entretanto, a lei exige uma condição especial dos sujeitos do crime, o crime próprio. Mas para o crime vir acontecer, o autor tem que estar em condição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação a vítima, decorrente do exercício de

cargo, emprego ou função, para que realmente cause o constrangimento na vítima. A vítima deve ser encontrada em situação de subalternidade em relação ao autor.

3 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No Brasil, uma pesquisa constatou que cerca de 58% das mulheres que trabalham fora de casa já sofreram assédio sexual. Sendo que 90% dos casos de assédio sexual têm o homem como assediador, e que dos 10% restantes, 9% são de homens assediados por mulheres e 1% entre pessoas do mesmo sexo.

Desta forma, observa-se que as mulheres são mais vulneráveis ao assédio sexual. Entretanto, a maioria das vítimas não denuncia o fato às autoridades, as causas da não objetivação das denúncias são as mais diversas. Na maioria das vezes não denunciam por temor de perder o emprego. Noutros casos por medo de sofrerem retaliações por parte do empregador acusado. Entrementes, a causa mais forte, na nossa ótica tem a sua raiz na cultura brasileira que é imensamente machista, a chamada sociedade do “Femeeiro” de Gilberto Freyre em Casa-Grande & Senzala.

Com a igualdade entre os sexos e a crise econômica que o país atravessa, é amplo o número de mulheres no mercado de trabalho, e por conseqüência estas se relacionam com o sexo masculino no mesmo ambiente.

Homens e mulheres convivem diariamente cerca de 08 (oito) a 10 (dez) horas no ambiente de trabalho, ou seja, os trabalhadores passam mais tempo no trabalho do que em casa com seus familiares. Portanto, é necessário que este ambiente seja um local saudável para a boa moral do empregado.

Obrigatoriamente a empresa deve assegurar um ambiente de trabalho de respeito à personalidade do empregado. O empregador ao admitir qualquer espécie de empregado no quadro da empresa visa a obtenção de um desempenho satisfatório observando a produtividade gerada em favor da atividade da empresa. Com o intuito de alcançar o almejado torna-se necessário uma rígida seleção na contratação pessoal, ou até mesmo investir em qualificação de pessoal ao longo do contrato de trabalho.

Outro cuidado a ser observado é justamente evitar o desgaste nas relações interpessoais, já que estas se constituem em instrumento de deterioração dos relacionamentos no âmbito interno da entidade empregadora, trazendo, em regra, a insatisfação e como conseqüência a redução da capacidade laborativa.

Nos termos do art. 2º da CLT cabe ao empregador o poder diretivo. Sendo que este poder não diz respeito apenas à organização técnica, como também a boa ordem na empresa, onde deve existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal.

Registra-se que as profissionais mais assediadas são aquelas que têm uma posição de subordinação marcante frente ao sexo masculino, ou seja, a classe das domésticas e das secretárias. Em relação às secretárias, *verbi gratia* o problema é tão grave que o Sinsesp – Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo – preocupado com o alto índice de reclamações de suas associadas, elaborou uma cartilha contendo diversas orientações.

O teor da referida cartilha enfatiza que a maioria das mulheres não denuncia o assédio sexual por vários motivos como: 1) medo de represálias ou retaliações; a) medo de perderem o emprego, já que dependem desse para sobreviver; b) medo de serem rebaixadas; c) medo de serem transferidas; 2) medo de se expor ao ridículo frente aos colegas, familiares e amigas; 3) medo de perderem a carta de referência; 4) dificuldades de falar, e 5) por acreditarem não existirem recursos para tratar de maneira eficaz o problema.

Não se encontra imune do assédio sexual os hospitais, escritórios, pequenos empórios da zona suburbana, mega empreendimentos, microempresas, empresas estatais, ou seja, nenhuma organização produtiva de pequeno, médio ou grande porte, este problema, afeta diretamente o comportamento dos trabalhadores vindo a causar a instabilidade emocional, a gerar crises psíquicas, e a aumentar o absenteísmo; além de originar a perda do ritmo de produção, encarecendo o custo da mão-de-obra e, como corolário, o custo do produto final.

Os problemas decorrentes de relacionamento sexual nas empresas privadas, hoje em dia, significam prejuízo certo. E, nas repartições públicas, representa instabilidade e relações conflituosas entre os funcionários.

Para Robert Husbands, as conseqüências financeiras do assédio sexual para os empregadores são de três ordens: o custo atribuído ao absenteísmo, a queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. São três fantasmas – acrescente-se – que assustam executivos e administradores pelos corredores de inúmeras empresas pelo mundo afora e os empreendedores sabem muito bem o que essas perdas significam no processo produtivo. Com o passar do tempo, o assediar

sexualmente um colega de labor deixou de ser um fato isolado e esporádico, para se transformar numa preocupação, permanente para os médicos, psicólogos, sociólogos e administradores de empresa, profissionais encarregados, dentro das suas respectivas áreas de conhecimento, de manter a produção num nível ótimo, bem como da própria direção das empresas privadas e órgãos públicos, preocupada, além disso, em manter a disciplina interna sob comando.

Assim, nos dias atuais, a molestação sexual assumiu o papel de elemento desagregador da harmonia no ambiente de trabalho e, como tal precisa ser enfrentado.

Os atos de assédio sexual criam nas relações de trabalho uma atmosfera insegura e psicologicamente insalubre, tornando o ambiente onde as pessoas exercem o seu labor em um local hostil ou intimidativo, capaz de causar à vítima danos psicológicos, humilhação e até mesmo ofensa ultrajante. Por seu turno, este tipo de assédio acaba contribuindo para intimidar e desestimular mulheres em sua vida profissional, esta intenção é tipicamente masculina visando unicamente desencorajá-la a entrar ou a permanecer na carreira.

Por fim, observamos que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, sendo até mesmo causa de rescisão contratual indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador das suas obrigações contratuais.

3.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL

Para se caracterizar o Assédio Sexual, exige pelo menos da presença de dois indivíduos: o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado).

A expressão “pelo menos” é utilizada aqui, por uma questão de rigor técnico, uma vez que a doutrina especializada, bem como a legislação e a jurisprudência, tem apresentado uma espécie de assédio sexual, no qual o constrangimento é o instigamento sexual pode ser feito por mais de um colega, no próprio ambiente de trabalho.

No assédio sexual no seu ambiente de trabalho, há uma relação de poder entre o assediante e assediado, não que seja um requisito essencial para sua caracterização em sentido amplo, pois o assédio sexual trabalhista também pode

ocorrer entre colegas de serviços, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregado, figurando este último como vítima.

É sempre necessário saber de onde está vindo o assédio, para efeito de delimitação de responsabilidades.

3.2.1 O ASSEDIADOR

Mesmo que o assédio sexual ser culturalmente mais comum em casos nos quais o sujeito ativo é o homem, o tipo *in casu* não faz qualquer restrição de índole sexual no que tange a autoria, podendo ser praticado tanto pelo homem, tanto pela mulher.

De acordo com Barros:

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. O assédio sexual poderá configurar-se, ainda, entre pessoas do mesmo sexo. (BARROS, 1997, p.14).

Entretanto, exige-se uma característica especial para o autor do delito: a condição de superioridade hierárquica ou ascendência sobre a vítima.

Na grande maioria dos casos noticiados, o sujeito ativo do ato configurado do assédio sexual é o homem, e são afetadas predominantemente as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em uma proporção muito menor.

Não pode se descartar, a possibilidade de configuração do assédio sexual, mesmo que as pessoas envolvidas sejam do mesmo sexo. Em verdade, o caráter preconceituoso da conduta homossexual que é encarada na sociedade, é um elemento importante para a constatação da possibilidade fática de ocorrência de atos discriminatórios contra si.

3.2.2 O ASSEDIADO

Não existe nenhuma restrição quanto ao sexo da vítima, devendo, necessariamente que ela tenha uma condição de inferior hierárquico com o agressor.

Importante lembrar que, no Brasil, não existe o assédio sexual entre indivíduos que ocupam a mesma posição hierárquica.

A circunstância fática de as mulheres serem as vítimas mais comuns do assédio sexual é atribuída, à estratificação vertical, consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens, e à segregação horizontal, como se designa a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras, e etc., em que há uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais.

3.3 CARACTERIZAÇÃO

Pode-se dizer que são elementos caracterizadores do assédio sexual: sujeitos (assediador e assediado), conduta de natureza sexual, devendo tal conduta ser indesejada/rejeitada pelo assediado, devendo, ainda, ser a conduta reiterada.

Relevante dizer que a proximidade entre empregador e empregado, bem como a subordinação do segundo ao primeiro, gera um ambiente propício ao desenvolvimento do assédio sexual, isso porque há casos em que o próprio relacionamento empregatício X amoroso, pode ser confundido por uma das partes, e como as partes envolvidas passam por horas intermitentes lado a lado, pode sim nascer a conduta que se caracterizará como assédio sexual ou não, tudo dependerá do posicionamento da parte a quem é desfechada a conduta.

Sobre o tema expõe Lobregat:

O ambiente de trabalho indiscutivelmente facilita a aproximação das pessoas, quer em função da duração prolongada da jornada de trabalho; quer em razão do contato freqüente imposto pelo desenvolvimento das tarefas cotidianas; quer finalmente, pelo processo natural de afeição entre homem e mulher. Não são raros os casos em que o relacionamento profissional entre o homem e mulher transforma-se em relacionamento afetivo, derivado da vontade de ambos e livremente estabelecido pelos mesmos, o que não traz nenhuma implicação para o presente estudo e retrata uma circunstância natural da vida privada e íntima do ser humano. De outro lado, existem em que o relacionamento afetivo pretendido por um dos trabalhadores (ou pelo empregador) não é correspondido pelo outro (em que pese a insistência do primeiro), gerando consequência na vida pessoal dos envolvidos e, de maneira significativa, no mundo laboral [...]. (LOBREGAT, 2001, p.93).

Há que se entender que não é qualquer conduta que será caracterizada como assédio sexual, dessa forma apenas uma “cantada” que não vise coagir a

empregada, para que esta ceda aos “encantos” de seu superior, não pode ser considerado assédio sexual, assim se manifestou a jurisprudência, ao julgar o recurso 1533/02 – 4ª T – DJMG 27.06.200206.27.2002, que assim informou:

Assédio sexual: Caracterização. A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho passa pela verificação do comportamento do empregador ou de proposto que abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil. (DJMG, 2002).

Quanto à configuração da conduta, afirma Nascimento que:

O constrangimento é a base da sua configuração. 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, o que difere de pessoa para pessoa, como, também, das circunstâncias de cada caso. Constrangimento significa a não aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há que se falar em assédio sexual. Quem concorda não está constrangido. (NASCIMENTO, 2009, p.519).

Observa-se que efetivamente há distinção entre o assédio sexual concebido como espécie de chantagem, e o mero jogo de sedução entre os sexos ou entre pessoas do mesmo sexo.

A tentativa de sedução, todavia, não se confunde com a perseguição sexual, já que em face da natureza humana, é impossível afastar a libido, o interesse sexual das relações de trabalho e de outras relações. Contudo, o jogo de sedução deve firmar-se nos limites da razoabilidade de conduta, sem ferir melindres e sem utilização do posto ocupado como forma de facilitação.

A mera tentativa de sedução e o flerte, em si, não são condenáveis, muito menos, não se confundem com a perseguição sexual. Igualmente a mera paquera, ou seja, a tentativa de aproximação para um relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, não constitui assédio sexual.

Sintetizando existem três elementos que distinguem a ‘paquera’ ou ‘cantada’ do assédio sexual: quais sejam, a chatice, a insistência e a coerção pelo uso do poder. Pois, se a proposta é livremente aceita, e o assediado se envolve emocionalmente, não há que se falar em punição.

Assim sendo, observa-se que não é toda conduta que ensejará a tipificação do assédio sexual, isto porque, se não houver qualquer cerceamento a liberdade de

escolha do assediado e este, mesmo assim, ceder às investidas assediosas, não haverá que se falar em assédio sexual, que é objeto de tutela jurisdicional.

3.3.1 EMPREGADOS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO

De acordo com a definição de 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. (HIRIGOYEN, 2002, p.58).

No Brasil o assédio sexual ainda é um motivo que causa risos, e deboches das pessoas, e são em poucas empresas que possuem programas sérios e rígidos de prevenção, até porque a figura masculina utiliza desse recurso para se afirmar como homem, numa clara deformação de caráter, gerada muitas vezes por insegurança pessoal.

Nos termos da lei, o sujeito ativo do crime (o assediador), ele deve ser necessariamente superior hierárquico, excluindo então aqueles que exercem uma função ou cargo inferior a aquele que está sofrendo o assédio. Assim, o que caracteriza o assédio na legislação brasileira é, principalmente, a relação de sujeição da vítima, que não lhe permite, em certas circunstâncias, deixar de realizar a conduta a que está sendo constrangida sem que recaia sobre ela um grave malefício.

No entanto, a possibilidade de caracterizar o assédio sexual, também entre colegas do mesmo nível hierárquico é clara. O assediante com o mesmo nível hierárquico pode influenciar, mesmo que indiretamente, na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que, se caso houver a recusa, passa a ser ameaçada com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências.

Pode-se acontecer a hipótese de um empregado que vem assediando freqüentemente uma colega de trabalho, este assediador é um empregado antigo da empresa, mesmo que ele se encontre no mesmo nível hierárquico da assediada, muito embora trabalhem em departamentos distintos, tem-se que a assediada é novata na empresa, e o assediador é um amigo íntimo do Presidente e do Diretor Geral, e ainda, pela antiguidade, faz parte do Conselho Consultivo da empresa. A

recusa da parte da assediada em ceder às pressões do assediado é motivo configurador do assédio, já que *in casu* o empregado mais antigo chantageia a assediada com a antiga amizade existente entre o superior hierárquico, fazendo com que a assediada acredite que a recusa possa configurar óbice à sua promoção face ao direito de voto do assediante, nos casos de promoção, transferência, rescisão e outros. Com isso, o empregado antigo com a conduta aparentemente correta e sem qualquer defeito em sua ficha funcional, teria uma credibilidade muito maior à empresa do que uma empregada que foi contratada recentemente.

O assediador do mesmo nível hierárquico pode fazer pressão junto a assediada, a exemplo de proceder represália de diversas maneiras com seu (sua) colega de trabalho. Como o assediador não pode mandar na pessoa, pois possui um mesmo nível hierárquico e não um maior, o mesmo cria circunstâncias para que consiga forçar o assediado a ceder às pressões sexuais feitas por ele, dentre elas pode-se citar:

- Sobrecarregar os serviços;
- Obstruir seus instrumentos de trabalho;
- Não conversar e/ou cumprimentar;
- Fazer críticas insistentes e veladas, mas nunca direto ao empregado em questão;
- Ir contra em todos os momentos nas suas decisões;
- Fazer todo o trabalho que normalmente lhe compete;
- Ignorar a todo o momento a presença da mesma, dirigindo-se apenas as outras pessoas;
- Espalhar boatos a respeito do funcionário;
- Criticar a vida privada;

Muitas vezes, ao negar o assediador pode ter uma visão diferente por parte deste, assim, poderá o assédio parecer um sentimento de inveja em relação a alguém ou a determinada situação de alguém, normalmente quando a pessoa tem uma beleza ou tem uma situação considerada privilegiada. Dessa maneira o assédio pode ocorrer

desde entre colegas de mesmo nível hierárquico, como entre colegas de níveis hierárquicos diferentes.

Pode-se ressaltar que o assédio é sempre resultante de algum tipo de conflito, e com isso tem que se observar se esse conflito gerado vem do caráter das pessoas envolvidas, ou está inserido na estrutura da empresa, mesmo que não sejam todos os conflitos que tornem um assédio.

3.4 A PROVA

Tarefa difícil é a obtenção de prova para configuração de assédio sexual, já que os fatos dessa natureza ocorrem inevitavelmente ou quase sempre entre quatro paredes, entre duas pessoas e às escondidas. Porém para a punição do assediante e indenização do assediado, as provocações devem ser demonstradas claramente.

Em relação às provas envolvendo o assédio sexual, a mais comumente utilizada é a testemunhal, mas também podem ser utilizadas as conversas mantidas entre assediante e assediado, mesmo que obtidas por meios tecnológicos, como o uso de gravadores ou microcâmaras, através de documentos (bilhetes, cartas ou até mesmo e-mails), exibição de objetos (roupas rasgadas), perícias em filmes, fitas gravadas ou roupas (rasgões ou secreções), testemunhas, além da própria confissão. Deverá, entretanto, o juiz atendendo os fatos e circunstâncias constantes dos autos, não se eximir de indicar os motivos e fundamentos que o levaram a conclusão, nos termos do art. 131 do CPC.

Deve-se levar em consideração que o assédio sexual é um problema que não pode ser ignorado, podendo se ousar dizer que logo o Judiciário se encontrará às voltas com pilhas de processo sobre o assunto. Por isso sempre é melhor se prevenir do que remediar.

Sem embargo, preocupa-se com o assédio sexual apenas na área criminal, significa abrir portas à impunidade, pois a simples tipificação legal não exterminou o problema, sendo preciso mais. Este é um problema social que deve ser resolvido preliminarmente com políticas de prevenção na área da educação nas relações de trabalho.

De todo o exposto pode-se inferir ser de vital importância a adoção de políticas preventivas pelas empresas, em geral, bem como pelos sindicatos e associações de

classe, além dos entes governamentais e a própria comunidade, para difundir suas características e circunstâncias, bem como promover as medidas preventivas correspondentes.

Ainda, mister se faz a punição dos sujeitos ativos da prática de tal conduta delituosa, através de sanções penais, trabalhistas (com a ruptura do contrato por justa causa) e penas pecuniárias (condenando-os a indenizar as vítimas pelos danos morais sofridos), além de tornar públicas tais sanções, ainda que no âmbito laboral.

Enfim, o assédio sexual é uma situação que deve ser considerada com seriedade, como um problema antigo, mas de manifestação recente, que não deve ser tratado com desprezo, mas com seriedade, para que os trabalhadores possam exercer suas atribuições laborais com dignidade.

3.5 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão indireta está preconizada no art. 483 da CLT, *in verbis*:

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

- a) Foram 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 pessoa 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. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO, art. 483).

O entendimento majoritário dos doutrinadores é no sentido de que o autor do assédio é o empregador do outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Eles distinguem-se o assédio sexual. Nesse caso, tem o assédio que é visto como uma intimidação, que é o mais conhecido, e também o assédio sexual por chantagem, que é o chamado assédio *quid pro quo*, ou seja, isto por aquilo. O primeiro é caracterizado por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral, ou criar uma situação ofensiva hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio sexual por chantagem, é a exigência formulada por um

superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou até mesmo os benefícios adquiridos em relação ao emprego. Esse tipo de assédio também pode ser feito até mesmo por um inferior hierárquico, sob ameaça de revelar algum segredo confidencial do empregador.

De acordo com Monteiro:

São inúmeras as manifestações do assédio sexual. Poderá assumir a forma não verbal (olhares concupiscente e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios freqüentes no local de trabalho ou diante de domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); verbal (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e física (toques, encurralamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramento, etc.). Na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista. (MONTEIRO, 2012, p.747).

No geral, só uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva justifica uma ação judicial. Geralmente, os movimentos do corpo podem traduzir claramente sinais evidentes de uma recusa. Como exemplo, a mulher reage ao assédio sexual em inúmeras situações, uma delas é dando as costas ao assediador e se retirando do local. Quando isso acontece, o homem tem que compreender que esses sinais e vê que sua conduta não é desejada.

Atualmente, o assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que as mulheres que são as vítimas no mercado de trabalho, embora todo esse problema seja antigo e já generalizado. Vale ressaltar que a lei do assédio sexual é genérica, ou seja, repele o assédio mesmo quando a vítima for o homem, mas esse fato tem uma dimensão muito menor e menos grave.

Nesse caso, prossegue Monteiro:

Afirma-se que 45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situação semelhante. No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas.

Os países disciplinam a temática na legislação penal, trabalhista ou em leis sobre igualdade de oportunidades. Considerando o assédio uma violação à intimidade ou à dignidade da pessoa, conseqüentemente, o punem com o pagamento de indenização por dano material ou moral, além do que for devido na hipótese de uma rescisão indireta do contrato de trabalho. (MONTEIRO, 2012, p.746).

O assédio sexual é uma violação desse dever, entende-se que a falta tanto pode cair na alínea 'd', 'e' e 'c' do art. 483 da CLT. Enquadra-se a conduta faltosa na alínea 'd' do mencionado dispositivo. Pode se considerar outra possibilidade o assédio como injúria, que é um dos crimes contra a honra, situando-se na alínea 'e' do art. 483 da CLT, ou seja, ato lesivo da honra do empregado e de sua boa fama, pois o assédio quando ocorre afeta o trabalhador na sua dignidade pessoal. Pode-se entender ainda, que o enquadramento na alínea 'c' se daria pelo fato de que o assédio pode gerar seqüelas de ordem psíquica, e sob este prisma o empregado sofre perigo manifesto de mal considerável.

De uma forma diversa, uma das principais obrigações do empregador é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito à vida privado do empregado.

Cabe ressaltar que a despedida indireta é uma situação delicada, sinalizando que a relação de emprego se deteriorou a tal ponto, que a melhor escolha seria abrir mão do emprego a continuar submetido às condutas imposta pelo assediador.

3.6 JUSTA CAUSA

A justa causa, é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus. Ela é uma circunstância peculiar do pacto laboral.

As hipóteses de justa causa estão elencadas no art. 482 da CLT, *in verbis*:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quanto constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for 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 de 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 ofensa física, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregado e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- l) Prática constante de jogos de azar. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO, art. 482).

Quando ocorre o assédio sexual por empregado contra colegas de trabalho, independente se ele estiver em uma função superior à do assediado, pode ser considerado justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. É assim que a doutrina e jurisprudência vêm se posicionando, com base no artigo 482, alíneas b e j da CLT, colocando o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimento (b), ou ainda como ato lesivo da honra ou da boa fama praticada no seu ambiente de trabalho contra qualquer pessoa, ou ofensa física nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

São considerados sinônimos os termos “justa causa” e “falta grave”, outros utilizam a expressão “falta grave” quando ela é praticada por empregado estável e apura na forma do art. 494 da CLT.

De acordo com Barros:

A legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo das faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o Juiz possui certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquelas previstas na lei. (BARROS, 2013, p.702).

A jurisprudência segue a tendência, como se depreende de decisões de alguns Tribunais Regionais, ora transcritas:

“Caracteriza-se a incontinência de conduta pelo procedimento desregrado, ligado à sexualidade, direta ou indiretamente. O trabalhador que assedia suas colegas de trabalho, inclusive as casadas, dirigindo-lhes gracejos, utilizando termos de calão e tentando contatos físicos, ofende princípios básicos de convivência, perceptíveis até aos mais humildes. Caracterização da figura tipificada pelo art. 482, alínea b da CLT. Justa causa reconhecida. Recurso desprovido. (TRT – 10ªR. – 3ª T – Ac. N. 3.099/95- rel. Juiz Fontan Pereira – DJDF 1º.9.95 – pág.12332)”

“Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta” (TRT - 3ª R – 5ª T – rel. Juiz Ronaldo de Souza, in LTr 57-3/319)

“Justa Causa. Relacionamento amoroso. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. Justa causa. Envolvimento afetoso no trabalho não enseja justa causa e não configura incontinência de conduta. Como pena máxima aplicada ao trabalhador há de estar transparentemente comprovada, não restando dúvida sobre o ato ilícito e restrita aos termos do

art. 482 do Texto Consolidado. O mau procedimento ou incontinência de conduta, como causa ensejadora da justa causa, deve acarretar, dolosamente, prejuízo real ou potencial à empresa. O fato da Reclamante manter relacionamento amoroso com o marido da empregadora configura incontinência de conduta, mas com afetação a nível moral e social. A Justiça do Trabalho estaria se imiscuindo na discricionariedade da vida privada das pessoas se aplicasse como justa causa tal comportamento, do momento que não prejudicou a relação de trabalho subordinado. O romance entre a Reclamante e o marido da empregadora não ocasionou diminuição da empresa ou a levou à ruína e a penalidade para adultério está inscrita na Justiça Criminal. Se a Reclamada permaneceu inerte quanto a essa possibilidade está viabilizando o final desta novela de amor e traição, que se repete desde os tempos bíblicos, com perdão e reconciliação e não cabe à Justiça do Trabalho penalizar a Reclamante por conduta inadequada na sua vida pessoal e amorosa” (TRT 21ª Reg., RO 27-00755-97-8 – Ac. 21.803,01/10/98, Rel. Juiz José Vasconcelos da Rocha).

A justa causa trata-se de um inadimplemento grave dos deveres d empregado, pois envolve a utilização de poderes inerentes à função. Repercute diretamente na confiança em que repousam as relações entre empregado e empregador, principalmente se tratar de exercente de um cargo mais graduado, como de costume.

Pode então, se concluir que o assédio sexual traz traumas na vida do trabalhador, acarretando malefício tanto a quem pratica, como a quem sofre o assédio.

3.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Com o assédio sexual no ambiente de trabalho além da funcionária assediada, a própria empresa sai perdendo, com o assédio, acaba levando um aumento no índice de atrasos e faltas, queda de movimentação e produtividade, utilização de critérios deturpados de admissão, promoção, transferência e demissão. Como se pode constatar as conseqüências do assédio, podem prejudicar a imagem da empresa, afetar custos, vendas, despesas e o que é mais grave, atingir de uma maneira muito grave a vítima que sofreu a humilhação no ambiente de trabalho.

Geralmente a pessoa mais atingida com o crime, sempre é a vítima. Quando a vítima começa a sofrer agressões e humilhações, isso acaba afetando o rendimento do seu trabalho, prejudicando suas promoções, transferências ou quaisquer outras evoluções profissionais que almeje, pois cria um ambiente laboral inadequado, com extrema pressão psicológica.

A intimidade do assediado será devastada com o início das investigações, em caso de denúncia do fato, e com isso os colegas de trabalho também podem vir a fazer

comentários e ter um olhar indesejado para a vítima que está sofrendo o assédio. As seqüelas físicas e psicológicas geradas na maioria das pessoas ofendidas são a ansiedade, cansaço e depressão, que acaba tomando conta da sua rotina de trabalho e com isso vem o desinteresse pelo trabalho, onde pode vir afetar fatalmente. Por isso que a vítima, quando está absolutamente certa de que está sofrendo o assédio tem que comunicar com seu superior hierárquico, para que ele tome as providências necessárias junto ao assediador. Não pode de hipótese alguma deixar com que a agressão acabe com a vida profissional da vítima. A empresa também tem que vir a ficar atenta com as alterações de comportamento dos seus empregados, e ajudar as vítimas a elucidar os acontecimentos. O apoio da vítima é a maior importância, para que os danos nela causados, tanto na sua imagem, quanto na sua moral, sejam os menores possíveis. Na maioria dos casos o assediado é do sexo feminino e o assediador é o conhecido chefe. Não podemos descartar conseqüências mais graves, e porque não dizer fatais, no mundo de hoje, muitas jovens que necessitam de emprego, se sujeitam a ceder aos caprichos de seu empregador, e posteriormente arrependida e com a moral abalada, recorre ao suicídio.

4 DA RESPONSABILIDADE

4.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A promulgação do novo Código Civil brasileiro, em janeiro de 2003, trouxe no parágrafo único do artigo 927, uma importante inovação no que confere à responsabilidade civil, manteve, muito embora a mesma estrutura do código de 1916, sendo que a definição de ato ilícito é fornecida pelo artigo 186, que ora transcreve-se:

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 927 – Aquele que por ato ilícito (186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único – Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (CODIGO CIVIL BRASILEIRO, 2002).

Quando um sujeito é obrigado a ressarcir ou reparar os danos ou prejuízos causados injustamente a outrem, está-se referindo a chamada responsabilidade civil, sendo que o dever de indenizar necessita da presença de alguns pressupostos básicos, quais seja a ação ou omissão voluntária; relação de causalidade ou nexo causal; culpa do agente; e, por fim, o dano.

Para o agente ser responsabilizado civil por dano, é necessário que algum ato tenha sido praticado ou deixado de praticar, seja pelo próprio agente ou por pessoa ou animal de que ele seja responsável. Existe, portanto, a necessidade da ocorrência de um ato humano do próprio responsável ou de um terceiro, de pronto, afasta-se, a responsabilidade por danos causados em função de caso fortuito ou força maior.

O dano sofrido há de ser efetivo, podendo ser na esfera material, ou na esfera moral. Necessário se faz a demonstração de prova real e concreta de uma lesão certa a determinado bem ou interesse jurídico. Imprescindível, no entanto, a prova do nexo causal entre o dano sofrido e a ação/omissão do agente.

Tem-se por dano material aquele que lesiona o patrimônio da pessoa, causando a perda ou avaria do conjunto de bens ou de apenas tornando-se inútil ao uso ou para o comércio ou somente reduzido o seu valor. Não é por outra razão que ele também é denominado dano patrimonial.

Quanto ao dano moral, este se caracteriza por lesão sofrida em seu patrimônio ideal, ou seja, lesões não suscetíveis de valor econômico.

Na obrigação de reparar o dano, “independentemente de culpa”, significa que a responsabilidade contida é objetiva, ou seja, serão considerados somente o dano e a autoria pelo evento danoso. A culpa, que seria a caracterização de que houve imperícia, negligência ou imprudência, não mais consiste como prova necessária.

4.2 A RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR

A responsabilização do assediador pela conduta praticada do assédio sexual recai em três esferas diferentes do direito: trabalhista, civil e penal.

Conforme diz 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). (FILHO, 2001, p.111).

4.2.1 NA ESFERA TRABALHISTA

Na esfera trabalhista o assediador pode ser demitido por justa causa, isto é, pode ter o contrato de trabalho rescindido sem direito a nenhuma das verbas rescisórias, com fundamento legal no artigo 482, alínea “b” e “j” da Consolidação das Leis Trabalhistas, que tratam da incontinência de conduta e ato lesivo à honra e à boa fama dos colegas de trabalho.

O que a doutrina trata como incontinência de conduta seria o mau comportamento exercido no ambiente de trabalho, determinadas condutas, que o torne tenso e ofensivo, deteriorando o salutar andamento dos serviços no referido recinto. No caso do assédio sexual, o âmbito do labor num ambiente de medo, insegurança, sentimento de indignidade, raiva, dentre outros, que refletirá no desempenho da trabalhadora.

Na busca de visualizar o que seria a tal conduta, cita Filho:

Para a doutrina e a jurisprudência a incontinência de conduta concerne à prática de determinados atos contrários ao bom viver, à discricção pessoal, ao comportamento correto, ao respeito, à paz e ao decoro da comunidade. (FILHO, 2001, p.112).

O ambiente de trabalho é um local formal de desenvolvimento do labor humano, que deve ser respeitado, assim como àqueles que ali se fazem presentes prestando os seus serviços, tem o direito de usufruir de um ambiente sadio sem nenhum tipo de pressão psicológica ou humilhação.

4.2.2 NA ESFERA CIVIL

No caso de o assediador ser o próprio empregador recairá sobre ele mesmo a responsabilização civil por cometimento do ilícito e poderá restar caracterizada a demissão indireta da assediada. Essa que consiste no pedido de rescisão do contrato de trabalho pelo próprio empregado por culpa do empregador, sem a perda do direito às verbas rescisórias por parte daquele. Nesse caso é mais recomendável que a assediada, colhidas provas suficientes do acontecido, essas que serão tratadas mais adiante, suscite, de pronto, a seu favor o direito à demissão indireta, com base no art. 483, alínea “e” da CLT.

Confirma Filho:

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, e, ainda, na violação genérica do direito à dignidade e a liberdade (sexual). (FILHO, 2001, p.112).

Além do direito à demissão indireta pelo desrespeito à pessoa da empregada cometido através do assédio sexual, não raro o chefe que vê a sua atitude repudiada pela empregada começa a denegrir a imagem dessas, numa forma de puni-la ou mesmo de desacreditá-la caso conte a alguém sobre os fatos ocorridos. Com isso, a trabalhadora acaba por ser difamada no mercado de trabalho, sobre essa delicada e constrangedora situação.

De acordo com Lippmann:

O assédio certamente ofende a dignidade da assediada. 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. (LIPPMANN, 2005, p.59).

Com as retaliações em forma de difamação da pessoa e do trabalho da empregada, é provável que venha a sofrer depressão ou outras doenças mais graves. Caso isso ocorra, não resta dúvida que houve dano na propriedade imaterial da trabalhadora (honra, dignidade pessoal, liberdade sexual, etc.), que gera o direito à reparação pecuniária (responsabilização civil do assediador) através do estabelecimento de danos morais. Ressaltando que ainda devido a imaterialidade dos bens afetados o ofendido não precisa provar qualquer dano de ordem material.

Como ensina Lippmann (2005, p.59), A reparação do dano moral independe da comprovação de qualquer prejuízo de ordem material, e pode ser pleiteada junto com esta.

Na condenação ao pagamento de danos morais, pela impossibilidade de medir os prejuízos subjetivos do assediado o juiz deve levar em consideração que o valor deve ser suficiente para compensar o agredido dos danos sofridos e suficiente para dissuadir o agressor de nova e igual tentativa.

Nem a melhor investigação faria o cálculo exato do estrago feito pelo agressor sobre a imagem do assediado, nem a melhor terapia seria capaz de mensurar, a exata extensão, dos prejuízos psicológicos da vítima dessa doença social.

4.2.3 NA ESFERA CRIMINAL

A conduta assediante pode inda ser penalizada criminalmente, prevista no artigo 216-A, do Código Penal, o assediador poderá pagar uma pena de detenção, de um a dois anos pelo assédio sexual na modalidade “por chantagem”, o único criminalizado na sistemática jurídica brasileira.

Nesse prisma observa Filho:

Observa-se que a tutela criminal deve ser a última ratio, até mesmo pela flagrante limitação do tipo adotado pelo ordenamento jurídico nacional – restrito ao assédio sexual laboral por chantagem – não se esgotando, todavia, no novel dispositivo legal. (FILHO, 2001, p.114).

No caso da responsabilização criminal, a assediada deverá por meio de queixa-crime, mover uma ação penal privada contra o assediador. Na qual se deve observar na denúncia, se a conduta corresponde, realmente, ao tipo de assédio que a lei considera crime. Posto que é sabido que existe outro tipo de assédio de cunho

sexual que pode acontecer no ambiente do trabalho sem ser aquele tipificado pelo Código Penal o assédio sexual ambiental, e além disso dependendo das características da conduta pode ser configurada de outra forma, como um constrangimento ilegal.

A ação penal pode ainda ser pública condicionada à representação, se a vítima não dispuser de recursos para mover a ação privada, sem prejudicar o sustento de sua família ou sua própria subsistência. É importante observar que a trabalhadora vítima do assédio sexual deve se munir do maior número de provas possíveis, para que não venha a entrar em uma lide temerária (processo com grandes riscos não somente de perda, mas, de prejuízos também) e com isso seja condenada a pagar danos morais ao assediador por ter sido acusado sem provas (difamado), como o caso de notoriedade pública “Joana Maranhão”, no qual a atleta foi condenada a pagar danos morais ao antigo técnico por ter afirmado que havia sofrido assédio sexual, mas não conseguiu provas.

4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS

Uma das questões debatidas atualmente gira em torno da responsabilidade pela reparação de dano na esfera civil em decorrência do assédio sexual.

O artigo 932, inciso III, do Código Civil desfez qualquer tipo de dúvida em relação ao tema, *in verbis*:

Art. 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; (CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO, 2002).

A responsabilidade do patrão ou assemelhado é decorrente do poder diretivo em relação aos seus empregados, serviçais, ou prepostos. O legislador contemplou qualquer situação de direção, com subordinação hierárquica ou não. Assim, pouco importa se na relação jurídica entre o autor material e o responsável exista em vínculo trabalhista o de hierárquica. Podendo, aquele que desempenha uma função eventual para outrem também responsabilizar o terceiro.

No que se refere à responsabilidade civil dos preponentes, observe-se que a relação de preposição não exige a presença de vínculo laboral típico. Da mesma forma, pouco importa que o serviço consista numa atividade duradoura ou num ato isolado, possua caráter gratuito ou oneroso, revista a forma de tarefa manual ou intelectual.

Por outro lado, para que haja responsabilidade do preponente é preciso que o preposto seja responsável, ainda que não culpado. Se porventura o preposto tiver agido em estado de necessidade, a licitude de seu ato exclui a culpa, mas não sua responsabilidade, extensiva ao preponente.

Adverte-se que subsiste a responsabilidade dos patrões e comitentes pelos danos ocasionados por seus empregados no exercício das funções que lhe incumbem, ainda que estes tenham agido excedendo os limites de suas atribuições ou tenham inclusive transgredido as ordens recebidas. Basta que entre tais funções e o subsequente fato danoso exista uma relação de ocasionalidade necessária.

O Supremo Tribunal Federal adotou posição no sentido de presunção absoluta da culpa, quando presente o poder de direção: SÚMULA Nº 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

A responsabilidade objetiva atribuída ao empregador ou assemelhado por danos causados pelos seus empregados permite que o responsável pelo pagamento da indenização intente uma ação regressiva contra o causador do dano. É o que se denomina direito de regresso do empregador:

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 de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Não se deve erguer em critério absoluto a responsabilidade do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isso poderia instituir um enorme risco à atividade empresarial e estimular uma febre de indenizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir com o estudo, que o pode-se perceber que o assédio sexual se caracteriza por qualquer ato ou atos (palavras, escritos, gestos, e etc.) que venham a constranger uma pessoa, e que sejam realizados por uma pessoa em posição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de cargo, emprego ou função.

Ressalta-se também que nem toda a conduta é um assédio, portanto, existe diversas formas de interpretar um mesmo ato, às vezes, vão levar as pessoas envolvidas a diferentes conclusões. O crime de assédio sexual é delito que se consuma, portanto, independentemente da vítima ter se submetido à proposta, para a sua configuração basta o mero constrangimento e a finalidade espúria.

As restrições à prática do assédio devem, necessariamente, percorrer um caminho de educação e conscientização, de mudança do pensamento machista e da cultura patriarcal que, até hoje, vige intensamente em nosso meio social. A simples imposição de uma tipificação criminalizante, por si só é insuficiente para a modificação de toda uma linha comportamental, arraigada em nossos valores e costumes.

As conseqüências decorrentes do assédio sexual em seu ambiente de trabalho são o absenteísmo, que é a queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra.

O assédio sexual pode ser considerado toda e qualquer conduta de natureza sexual que não é desejada, ou seja, aquela que acaba tirando toda a liberdade sexual de outrem. Baseia-se na violação de princípio de livre disposição do próprio corpo, à dignidade da pessoa humana e ao direito à intimidade.

Esta doença responsabiliza o empregador pelos atos de seus empregados, podendo, inclusive acarretar rescisão indireta e justa causa.

Por fim, pode-se concluir que o assédio sexual deve ser evitado e combatido, pois gera inúmeras conseqüências negativas. O empregado que sofre o assedio é sempre o mais afetado, pois tem prejuízos com a queda de produtividade, sofre constrangimentos que afetam a sua saúde psicológica, ocasionando-lhe dor, medo e até mesmo a depressão, fazendo com que ele acabe tomando atitudes graves, como até mesmo o suicídio.

Difícilmente esses acontecimentos chegam ao conhecimento da Justiça, pois devido a falta de trabalho gerada no país, acaba gerando um pavor de perder o emprego, com isso muitos trabalhadores deixam de recorrer a Justiça por gerar tais conseqüências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1.ed.2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006.
- AZEVEDO, Gelson de; JUNIOR, Juraci Galvão. **Estudos de direito do trabalho e processo do trabalho/coordenação**. São Paulo: LTr, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de, “**O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado**” in “Genesis – Revista de Direito do Trabalho”, vol. 70, Curitiba, Genesis Editora.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Dano Moral na Justiça do Trabalho**, pub. Revista ‘Trabalho e Doutrina – março/98.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do empregador**. São Paulo: LTr;1997.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de Personalidade**, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. Disponível: Jus Navegandi.Internet.
- CALIL, Léa Elisa Slingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher – aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Constituição das Leis do Trabalho**. 25ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2000.
- DINIZ, José Janguê Bezerra. **O direito e a Justiça do Trabalho diante da globalização**. Editora LTr,. São Paulo, 1999.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. **Orientação Sexual e Discriminação no Emprego in “Discriminação”** (coordenação de Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault), São Paulo, LTr Editora, 2000.
- GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**, Parte Especial. 14ª Ed, Editora Impetus, 2017.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho** – São Paulo: LTR, 2003.

- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. Ed., São Paulo: LTR, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro. 2ª edição: Bertrand Brasil, 2002.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Bertrand Brasil, 2002. Tradução de Rejane Janowitz
- JESUS, Damásio E. de GOMES, Luiz Flávio (Coord). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- LACERDA, Dorval de. **A falta Grave no Direito do Trabalho**, 3ª edição, Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 1964.
- LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Ltr, 2005.
- LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos Tribunais após a Lei 10.224** – São Paulo. Editora LTr, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed, Editora Saraiva, São Paulo: 2011.
- NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed., ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2003.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001
- PINTO, Felipe Martins. **Assédio Sexual**. Disponível em:
<[HTTP://pontojuridico.com/index.php](http://pontojuridico.com/index.php)>. Acesso em: 22.08.2017
- SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro. Editora Forense, 1999.