

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

ALINE PEITER DE MOURA

**ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO: DANO MORAL
INDENIZÁVEL E O ÔNUS DA PROVA**

Santa Rosa
2017

ALINE PEITER DE MOURA

**ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO: DANO MORAL
INDENIZÁVEL E O ÔNUS DA PROVA**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2017

ALINE PEITER DE MOURA

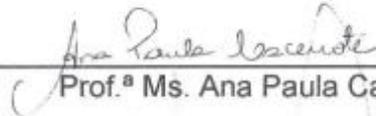
**ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO: DANO MORAL INDENIZÁVEL
E O ÔNUS DA PROVA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 06 de dezembro de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, especialmente ao meu irmão, Gustavo, que se fez presente nos momentos difíceis, me dando forças para seguir em frente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente o meu orientador, mestre Ricieri, por dividir comigo seus conhecimentos, enriquecendo o presente estudo. Aos meus pais e irmãos pelo apoio ao longo destes cinco anos. Aos meus amigos, pela compressão pelos momentos de ausência e apoio durante esta caminhada. Por fim, agradeço imensamente todo o corpo docente e funcionários da FEMA, que foram essenciais para o meu aprendizado e crescimento pessoal.

“Faça o seu melhor, na condição que você tem, enquanto você não tem condições melhores, para fazer melhor ainda!”

Mario Sérgio Cortella

RESUMO

O tema da monografia versa sobre o assédio sexual nas relações trabalhistas. A delimitação temática do estudo está focada na análise acerca da possibilidade de indenização como forma de reparação por danos morais sofridos, devido a violação da liberdade sexual dos empregados na relação de emprego bem como a quem recai o ônus de provar referido dano, mediante estudo de teorias do Direito do Trabalho e decisões jurisprudenciais provenientes de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos períodos compreendidos entre os anos de 2015 a 2017. A problemática desta análise monográfica consiste em verificar em que medida é devido o pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho. O objetivo geral é analisar as disposições do direito do trabalho, bem como da Constituição Federal Brasileira e julgados do TRT4 e TST, a fim de verificar em que medida é estabelecida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual ocorridos no ambiente de trabalho, com destaque à violação da liberdade sexual dos empregados. A pesquisa é de natureza teórica, qualitativa o método a ser utilizado é o hipotético-dedutivo de pesquisa. O presente estudo divide-se em três capítulos, de forma que o primeiro trata do assédio sexual no ambiente de trabalho, suas noções teóricas, formas, espécies e fundamentação legal pertinente ao tema; o segundo capítulo, aborda o dano moral decorrente do assédio sexual no âmbito trabalhista bem como a quem recai o ônus da prova em tais situações; e, o terceiro capítulo analisa os entendimentos jurisprudenciais sobre a temática por meio do estudo de julgados do TRT4 e do TST para o fim de constatar qual é o entendimento majoritário dos referidos tribunais, quanto a indenização por danos morais advindos do assédio sexual, bem como a quem recai o ônus da prova. Por conseguinte, a título conclusivo, constata-se que o ônus da prova nos casos de assédio sexual recai ao assediado, e que há muita dificuldade em comprovar o assédio, pois na maioria das vezes o mesmo ocorre em momentos em que as partes estão a sós. No entanto, quando comprovada a ocorrência do referido assédio, cabe a vítima indenização por danos morais, como forma de reparação pelo sofrimento e constrangimento sofrido.

Palavras-chave: assédio sexual – chantagem - indenização – ônus da prova – julgados.

ABSTRACT

The theme of this monograph deals with sexual harassment in labor relations. The thematic delimitation of this study focuses on the analysis about the possibility of indemnify as a form to repair moral damages suffered, due to the violation of sexual freedom of the employees in labor relation, as well as, who has the charge to prove the damage, through the study of theories of Labor Law and jurisprudential decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region and Superior Labor Court, during the period from 2015 to 2017. The problematic of this graduation work is to verify in what extent the payment of indemnity is due in relation to moral damages in reason to sexual harassment in work environment. Moreover, the general objective is to analyze the provisions of Labor Law, as well as, the Brazilian Federal Constitution and the judgments of the Regional Labor Court of the 4th Region and Superior Labor Court, in order to verify in what extent is established the judicial conviction to pay indemnify for moral damages due to sexual harassment occurred in the work environment, highlight the violation of sexual freedom of the employees. The research is theoretical and qualitative, with the hypothetical-deductive method. This study is organized in three chapters: the first one deals with sexual harassment in the work environment, its theoretical notions, forms, types and legal basis; the second one approach the moral damage due to sexual harassment in the work environment, as well as, who has the charge to prove the damage in these cases; and, the third one study the jurisprudential understanding about the subject, according to the judgments of the Regional Labor Court of the 4th Region and Superior Labor Court. In order to determinate which one is the majority understanding of the courts in question, regarding to indemnify for moral damages from sexual harassment, as well as who has the charge to prove. Therefore, to conclude, it is noted that who has the charge to prove in the cases of sexual harassment rests with the harassed, and there is a lot of difficulty to prove the harassment, because, in most time, it happens when the parties involved are alone. However, when the harassment is proved, the victim has the right to indemnify for moral damages, as a form to reparation for the suffering and embarrassment suffered.

Keywords: sexual harassment – blackmail – indemnity – burden of proof – judgments.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	12
1.1 NOÇÕES TEÓRICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO FORMAS E ESPÉCIES.....	13
1.2 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL.....	19
2 DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E O ÔNUS DA PROVA	28
2.1 DA INDENIZAÇÃO COMO FORMA DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	28
2.2 DO ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO SEXUAL ADVINDO DE RELAÇÕES DE TRABALHO	35
3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL À RESPEITO DO ASSÉDIO SEXUAL	42
3.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DE ACORDO COM OS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4º REGIÃO	42
3.2 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DE ACORDO COM OS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	48
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa monográfica consistirá na análise do assédio sexual nas relações trabalhistas, tem-se como delimitação temática a possibilidade de indenização como forma de reparação por danos morais sofridos pelo assediado, devido a violação da liberdade sexual dos empregados na relação de emprego bem como a quem recai o ônus de provar referido dano, mediante estudo de teorias do Direito do Trabalho e decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) durante o período de 2015 a 2017. A pergunta da pesquisa verificará em que medida é devido o pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho?

O objetivo geral da presente pesquisa analisará as disposições do direito do trabalho, bem como da Constituição Federal de 1988 e julgados do TRT4 e TST, a fim de verificar em que medida será estabelecida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual ocorridos no ambiente de trabalho, com destaque à violação da liberdade sexual dos empregados. Como objetivos específicos, num primeiro momento, a monografia estudará os fundamentos doutrinários e legislativos referentes ao assédio sexual no que toca o assédio sexual no âmbito do direito do trabalho; logo em seguida, analisará a quem recai o ônus da prova nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho, assim como verificará em que medida é aplicada a indexação por danos morais aos casos de assédio sexual; e, por fim, pesquisará nos julgados do TRT4 e TST as decisões favoráveis e desfavoráveis a condenação ao pagamento de verbas indenizatórias por danos morais sofridos pelo empregado (a) durante o labor.

A escolha do tema irá se justificar diante da importância de debate sobre o assunto, o qual gera muita polêmica e até o momento atual entra-se omisso na legislação trabalhista. Sua necessidade e importância é demonstrada diante da ocorrência exorbitante e frequente do assédio sexual no ambiente de trabalho, ainda, em relação à efetividade e o nexos do estudo, frisa-se sua viabilidade através dos numerosos casos registrados no Brasil e no mundo. A viabilidade da pesquisa se dá pelo grande número de doutrinas e jurisprudência consolidada acerca da

temática, que possibilita a pesquisa e estruturação da pesquisa. Contudo, o presente estudo visa contribuir com a construção de conhecimento no tocante a temática, expondo as violações aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal Brasileira, como a dignidade da pessoa humana, a liberdade sexual, bem como a legitimidade de pleitear ação indenizatória por danos morais em face de seus empregadores, por danos sofridos em decorrência do assédio sexual nas relações trabalhistas.

No que tange a metodologia, será realizada de forma teórica, visto que fará análise documental primária e secundária, uma vez que far-se-á a utilização de jurisprudências, doutrinas e legislação para progresso da pesquisa. Quanto ao tratamento dos dados, achar-se-á de forma qualitativa, pois os dados apanhados durante a pesquisa são de suma importância para o desenvolvimento do tema. Outrossim, a pesquisa terá como método hipotético-dedutivo de pesquisa, pois este método parte de um problema que temos um pressuposto, um recorte na realidade, onde temos que ir até a teoria para buscar uma resposta para este problema através de hipóteses, para posteriormente dizer se a hipótese é verdadeira ou falsa.

O presente trabalho estruturar-se-á em três capítulos: o primeiro abordará as noções teóricas do assédio sexual no ambiente de trabalho suas formas e espécies, e a fundamentação legal aplicada ao assédio sexual; o segundo tratará do dano moral decorrente do assédio sexual no âmbito trabalhista como forma de reparação de danos morais, e o ônus da prova no assédio sexual advindo de relações de trabalho; e o terceiro abordará o entendimento jurisprudencial a respeito do assédio sexual de acordo com os julgados do TRT4 e TST.

1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Na primeira parte desta pesquisa monográfica será estudado o assédio sexual no ambiente de trabalho, seus pressupostos, tipos efetivos, espécies e fundamentação legal, tal como a definição do predito assédio na esfera do direito do trabalho.

O assédio sexual é uma prática presente nas relações de labor desde o prelúdio da raça humana, sendo relacionado diretamente ao abuso de poder por parte do empregador, para com seus empregados, que em sua maioria tem como vítima as mulheres. Aproveitando-se do fato de ser o empregado a parte mais frágil da relação de labor, o empregador abusa de sua posição hierárquica superior para intimidar e coagir o subordinado a aceitar o assédio sexual, sendo a ameaça de demissão a situação mais comum na prática do assédio.

Todavia, na atualidade o tema está recebendo cada vez mais a atenção dos legisladores e operadores do direito. Com o advindo de leis mais severas no tocante a punição dos agentes que praticam tal ato, gradualmente as vítimas buscam amparo legal visando a proteção de sua saúde psíquica e física, estas que são gravemente feridas em relações de assédio sexual.

É importante salientar que o assédio sexual nas relações de emprego fez milhares de vítimas em todo o mundo ao longo do tempo, assim, este, não se trata apenas de um problema com o qual o nosso país convive, mas sim de uma realidade presente em todas as nações. Segundo a definição de Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2006), o assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em:

[...] uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho. (COUTINHO, 2006, p. 47).

Destarte, o assédio sexual é o comportamento consiste na exploração de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento este reiterado após negativas, de acordo com José Wilson Sobrinho

(1996). Contudo, pode-se afirmar que o assédio sexual está ligado diretamente ao dano moral, pois a vítima, ora assediado, sofre danos morais diante do constrangimento e ameaça presentes no assédio sexual, que impacta negativamente na saúde e bem-estar psicológico e até mesmo físico das vítimas. Nesta senda, observa Rodolfo Pamplona Filho (2001):

Um estudo realizado em meados da década de oitenta pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), sobre o assédio sexual, revelou que este produz um ambiente de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas uma diminuição considerável da concentração e de desinteresse pelo trabalho, além do surgimento ou aprofundamento de sintomas como insônia, diferença e depressão, o que nos leva a observar a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e mental das trabalhadoras. (PAMPLONA, 2001, p.108.)

Desta forma, nota-se claramente os reflexos negativos do assédio sexual na vida dos trabalhadores que sofrem com a prática de tais atos assim como os colegas de trabalho que o presenciam, este cenário prejudica profundamente o desempenho laboral dos relacionados.

Dando continuação ao estudo, a pesquisa abordará o cabimento e quantum indenizatório decorrente do dano moral sofrido pela vítima de assédio sexual nas relações de trabalho, bem como versará sobre o ônus da prova nas situações do referido assédio.

1.1 NOÇÕES TEÓRICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO FORMAS E ESPÉCIES

Em um primeiro momento, para fins deste estudo, cabe salientar a simples definição da palavra assédio, que segundo Francisco da Silveira Bueno (1996) trata-se de perseguir com insistência, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes a vítima. Partindo desta premissa, pode-se caracterizar o assédio sexual como uma atitude que propõe o prazer sexual, provocando intimidação, ameaça, repressão ou, ainda, que ofenda a dignidade da vítima.

Por conseguinte, Zéu Palmeira Sobrinho (1998) define o assédio sexual como o ato de constranger ou tentar constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual. Nesta senda, entende-se que o assédio sexual pode ocorrer de diferentes formas, isto é, verbalmente, visualmente ou fisicamente.

De acordo com o entendimento de Rodolfo Pamplona Filho (2009) o assédio sexual trata-se de toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora, repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercandolhes a liberdade sexual. Diante disto, pode-se observar que o assédio sexual fere diretamente a liberdade sexual da vítima, uma vez que esta ação a impede de exercer o direito de fruir do próprio corpo, ou de ser coagida a perpetrar ato sexual malquisto. José Wilson Ferreira Sobrinho (1996) possui um conceito mais amplo quanto ao assédio sexual, para autor o predito assédio é:

[...] assédio sexual é o comportamento consistente na exploração de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa do assediado [...] por óbvio, é materializado em um comportamento comissivo do assediador, pelo que não se há de se pensar em assédio por omissão sob pena de a lógica ser agredida [...] decisivo para o conceito de assédio sexual é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. [...] se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual [...]. E isto é assim porque nesse momento haverá uma agressão à esfera de liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a copular com quem não deseja. (FERREIRA, 1996, p. 62).

O assédio sexual pode manifestar-se em situações diferente, embora, a forma mais corriqueira é exercida pelo superior hierárquico (assediador) em face do subordinado (assediado), este, se trata do assédio sexual por chantagem. Todavia, o assédio sexual pode ser praticado entre agentes do mesmo nível hierárquico ou de subordinado para com seu superior, se tratando de assédio sexual por intimidação. Contudo, a forma de penalização do assediador ocorre de formas diversas, pois apenas uma delas é tipificada com Código Penal Brasileiro, sendo ela a modalidade de assédio sexual por chantagem.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2005), pode-se configurar assédio sexual em quatro situações distintas, são elas:

- a) do empregador contra o subordinado, que é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como a de emprego, na qual aquele se situa na posição dominante e este na de dominado;
- b) a do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado, além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral;
- c) do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou

clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos;

d) embora mais difícil a de empregado sobre superior a hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis. (NASCIMENTO, 2005, p. 136).

Diante das situações preditas em que se faz possível a configuração de assédio sexual, torna-se compreensível que o referido assédio no ambiente de trabalho não ocorre apenas de empregador para empregado, como já mencionado. Embora, está, seja a circunstância mais comum, mas, também pode ocorrer entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico e ainda, a menos comum, de subordinado para com seu superior.

Para fins deste estudo, é importante estabelecer a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual, pois, por vezes ele é confundido, embora, sejam práticas distintas. As duas modalidades citadas dão uma concepção de cerco, sendo por algumas vezes comparadas. Todavia, salienta-se que uma conduta difere da outra quanto ao conteúdo da ofensa (NASCIMENTO, 2004). Destarte, o assédio moral configura-se através de condutas nas quais a vítima sofre danos psicológicos, de forma reiterada que deixa o assediado diante de situações vexatórias e constrangedoras, assim, afrontando a dignidade e integridade do destinatário do assédio.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho (2017), para haver uma relação em que se manifeste o assédio sexual é necessário à presença de pelo menos dois sujeitos, são eles o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado). Nesta relação, na maioria dos casos incide em homens que assediam as mulheres, porém, o contrário também ocorre, ainda que em menores proporções. O assédio sexual no ambiente de trabalho configura-se da mesma forma entre pessoas do mesmo sexo.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ocorrer de três formas distintas: verbalmente, visualmente e fisicamente. Nestas três situações o assediado é intimidado pelo assediador. Seja qual for a forma de assédio sexual praticada, trata-se de conduta inaceitável em ambiente de trabalho. Para clarificar as três referidas formas de assédio, Welington Almeida Pinto (2000) conceitua assédio verbal como:

Quando o agressor (a), através de palavras, tenta assediar um (a) companheiro (a) de trabalho dentro da empresa em que ambas trabalham ou, mesmo, um cliente, dirigindo-se com palavras insinuanças ao funcionário (a), deixando (a) constrangido (a), como por exemplo: flertes insinuanças; pedidos diretos ou indiretos de favores sexuais; comentários sarcásticos; piadas insinuanças ou pornográficas; alusões eróticas a atos libidinosos; convites para sair a uma eventual aventura amorosa; cantadas frequentes; ameaças com propostas indecorosas; cortejamento ostensivo. (PINTO, 2000, p. 24).

Desse modo, entende-se que o assédio sexual verbal ocorre de forma oral, através de palavras maliciosas, assim como, convites com exigências sexuais que constrangem e intimidam o assediado no ambiente de trabalho de maneira intencional com a pretensão de obter favores sexuais. Destarte, o assédio verbal vai desde a investida em convites para encontros visando favores sexuais, até piadas e brincadeiras maliciosas em ambiente de trabalho que cercam a vítima, deixando-a em situação constrangedora e intimidadora.

Por conseguinte, a segunda forma de assédio caracterizada por Wellington Almeida Pinto (2000), trata-se do assédio sexual visual, o qual se configura da seguinte forma:

[...] o acusado (a) é direto e incisivo em mostrar à vítima materiais eróticos ou pornográficos, que a deixe em situação constrangedora, como: revistas eróticas ou pornográficas; fotografias ou pôsteres que mostrem ou sugiram um ato sexual ou erótico; caricaturas indecentes; uso de roupas provocadoras ou reveladoras; gestos obscenos. (PINTO, 2000, p. 25).

Desta forma, a concepção de assédio sexual visual expressa que para configurar o referido assédio basta que o assediador através de imagens eróticas e obscenas causem constrangimento e desconforto nas vítimas, devido a conotação sexual do conteúdo das imagens. Atualmente, com o uso frequente das redes sociais, as mesmas se tornaram uma ferramenta para a ocorrência do assédio sexual visual, devido à facilidade de envio de conteúdos com conotação sexual, como por exemplo, fotos e vídeos.

Por fim, a forma mais violenta e preocupante de manifestação de assédio sexual refere-se ao contato físico, cujo o entendimento de Wellington Almeida Pinto (2000) versa no sentido de que:

O agressor (a) sai do campo das palavras e do visual e parte para o toque, através de um contato físico e indesejável com a vítima, como: Esbarrar ou tocar propositalmente em parte íntimas da vítima; estar sempre muito próximo com toques indesejáveis; acariciar os cabelos e rosto da vítima; palmilhar as mãos constantemente nas costas da vítima; Apertos de mãos demorados; Ataque físico, aproveitando alguma ocasião. (PINTO, 2000, p. 25).

Com tal característica, o assédio sexual físico com certeza é a mais grave das formas de assédio, pois nela a vítima condicionada ao contato, ao toque indesejado do assediador, que com esta atitude visa o favorecimento sexual. Contudo, seja qual for a forma de assédio sexual praticada, trata-se de conduta inaceitável em ambiente de trabalho. Uma vez que, em qualquer destas a vítima é ofendida, com um olhar maldoso, com palavras de cunho sexual, e na pior das hipóteses através do contato físico malquisto.

O assédio sexual no ambiente laboral pode ocorrer em duas espécies segundo a doutrina, quais sejam através da chantagem ou da intimidação. A chantagem é a mais frequente delas, tanto que é a forma tipificada no Código Penal Brasileiro no artigo 216-A, o qual consiste no ato de constranger o destinatário do assédio com o intuito de obter alguma vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se de sua condição hierárquica superior para forçar o assediado a ceder. Nesse sentido, estabelece Rodolfo Pamplona Filho (2017):

[...] esta forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior frequência nas relações de trabalho – tanto que esta é a única forma tipificada no Brasil - em que o empregado é dependente hierárquico do empregador, motivo pelo qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual. Todavia, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores. (PAMPLONA, 2017, p. 11).

A referida modalidade de assédio, de acordo com Alice Monteiro de Barros (1998) exige que para a configuração do assédio sexual por chantagem, a vítima deve ser um subordinado e, por conseguinte o assediador deve ser o superior hierárquico, devendo o mesmo através da chantagem exigir que o assediado preste atividades sexuais, sob pena de perder o emprego. Assim, se identifica, que para que ocorra o assédio sexual por chantagem essencialmente deve haver abuso de poder do superior hierárquico (BARROS, 1998).

Uma vez esclarecido o assédio sexual na hipótese de chantagem, passa-se a caracterização do assédio frente à conduta de intimidação do assediado. A intimidação não está expressa na tipificação da conduta de assédio sexual, porém em entendimento doutrinário a intimidação configura a aplicação do disposto no artigo 216-A do Código Penal, por analogia, pois, tal conduta resulta igualmente em assédio sexual no âmbito laboral. Todavia, o que difere é a forma de penalização, pois como a referida modalidade de assédio sexual não está tipificada no Código Penal Brasileiro, assim o agente que cometer a referida conduta apenas sofrerá sanções na esfera trabalhista.

As formas de intimidação podem ocorrer tanto de forma física quanto de forma verbal ou visual, através de comentários e insinuações de cunho sexual, que acabam por intimidar a vítima, nesta prática o assediador cria uma situação ameaçadora, amedrontando o assediado.

De acordo com a definição de Rodolfo Pamplona Filho (2017), a intimidação configura-se diante do seguinte conceito:

[...] aquela 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 intentado. (PAMPLONA, 2017, p. 10).

Destarte, constata-se que no tocante a espécie de assédio sexual por intimidação, o agente assediador vale-se principalmente de jogos psicológicos para intimidar a vítima, incitando-a à prática de atos sexuais indesejados. Aqui, o que configura o assédio não é essencialmente a superioridade hierárquica, e sim a conduta invasiva para com a vítima.

Desta forma, quanto ao assédio sexual por intimidação Gabriel Alexandrino Alves (2008) ressalta:

No assédio sexual por intimidação, portanto, o poder de comando do empregador (exercido diretamente pelo mesmo ou através de um preposto, como o gerente) não é decisivo. Relevante é a forma de concretização da conduta, sempre marcada por uma hostilidade ofensiva e capaz de desequilibrar o sujeito passivo. Pode ser caracterizado, assim, independentemente da posição funcional de agressor e vítima. (ALVES, 2008, p. 50).

Perante tais definições, fica claro que o comportamento do assediador possui o propósito de obter alguma vantagem sexual para com o assediado, em ambas espécies, valendo-se da intimidação e do constrangimento moral, que no ambiente de labor geralmente refere-se a chantagem de permanência no emprego ou cargo, quando praticada por superior hierárquico.

Dando seguimento ao estudo, no próximo item será abordada as fundamentações legais aplicadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

1.2 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ASSÉDIO SEXUAL

No assédio sexual, o assediado possui a dignidade da pessoa humana diretamente ferida, dado que os atos praticados pelo assediador violam a liberdade sexual da vítima. Desse modo, o exercício da referida conduta desrespeita um fundamento constitucional, presente na Constituição da República Federativa do Brasil (1988):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

Destarte, justifica-se a observância do predito princípio constitucional devido ao fato de que nenhum ser humano deve ser discriminado, devendo receber tratamento digno. O referido princípio aduz que toda pessoa tem o direito a dignidade como ser humano, devendo a mesma ser preservada de forma que nenhum indivíduo tenha sua vida íntima violada sem prévio consentimento.

Podemos considerar para fins desta pesquisa o conceito de dignidade da pessoa humana definido por Ingo Wolfgang Sarlet (2001):

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e

corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001, p. 60).

Contudo, o princípio da dignidade da pessoa humana traz ao mundo jurídico um entendimento de que todos os seres humanos são merecedores de respeito e condições existenciais para gozar de uma vida saudável, desde o memento de sua concepção. Diante do predito conceito do princípio constitucional, cabe salientar que no tocante ao assédio sexual, o indivíduo possui não só a dignidade da pessoa humana maculada, mas, também dispõe de sua liberdade sexual violada considerando que tal conduta, de acordo com Rogério Greco trata-se da “[...] capacidade que a pessoa tem de dispor, livremente, sobre o seu próprio corpo, devendo ser punido qualquer comportamento que, de alguma forma, agrida a sua vontade.” (GRECO, 2007, p. 463).

Outrossim, Maria Helena Diniz, assevera que a liberdade sexual trata-se de “Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual [...]”. (DINIZ, 1998, p.122). Por conseguinte, cabe ressaltar a citação de Rubens Limongi França (1975) que define o direito à liberdade sexual:

O direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada, podendo estar relacionado ao direito à integridade física, que inclui o direito à vida e ao próprio corpo. Daí porque é preciso conceituar a discriminação, como sendo a chave que dá acesso aos conceitos operacionais de cada tipo de tratamento diferenciado, no sentido negativo, para chegar-se ao assédio sexual. Não há dúvida de que o assédio sexual é uma forma de discriminação do trabalhador, visto este como o gênero humano que compreende o homem e a mulher. Pode-se afirmar que a ausência de respeito à liberdade de dispor do próprio corpo, no que se refere ao ato sexual, pode ser considerado assédio sexual, já que quando alguém manifesta o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, sem que este se mostre com a mesma vontade, estaria presente a invasão à individualidade do assediado, a extrapolação do limite que cada ser deve respeitar diante de seu semelhante. (FRANÇA, 1975, p. 76).

Diante de tal definição, constata-se que o direito à liberdade sexual está diretamente ligado ao assédio sexual, ou melhor, o assédio sexual viola diretamente a liberdade sexual da vítima, deixando-a em uma situação onde o direito de dispor do próprio corpo não é respeitado. Outrossim, o assédio sexual no ambiente de trabalho, expresso em qualquer de suas formas e espécies fere não só a dignidade da pessoa humana do indivíduo, mas também a liberdade sexual.

Está situação deixa a vítima constrangida e atormentada, de forma que como passar do tempo aumente seu sofrimento frente ao abuso constantemente

padecido do assédio sexual. Destarte, o assédio sexual viola novamente os direitos descritos na Constituição Federal, no que tange o princípio da livre disposição dos direitos de personalidade. Nesta senda, determina a Constituição Federal de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

Assim, evidencia-se que o direito de dispor livremente dos direitos de personalidade são invioláveis, ocorre que, a prática de assédio sexual impede que o exercício do referido direito. Destarte, a respeito da liberdade sexual, é manifesto que o assédio sexual por se tratar de conduta ilícita, inclina-se a infringir a referida liberdade, a qual é direito de todos os indivíduos. Nessa senda, conceitua Rodolfo Pamplona Filho (2011):

Logo, se é certo que a liberdade é algo inerente à capacidade volitiva do homem, escolhendo a prática deste ou daquele tipo de ação, muito mais evidente é que haverá certos tipos de atos que serão reprimidos pela ordem Jurídica, como verdadeiras limitações ao exercício absoluto da liberdade. (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 25).

Assim sendo, não é preciso que ocorra um ato carnal entre o assediador e assediado para que se ocorra o assédio sexual. Ou seja, basta que o agente afronte a liberdade sexual, intimide ou constranja a vítima, com a intenção de obter favores sexuais, para que se configure o crime de assédio sexual. O assédio sexual vem ganhando cada vez mais espaço nos debates jurídicos, recebendo forças no ano de 2001, com a aprovação da Lei nº 10.224, que introduziu ao Código Penal Brasileiro o art. 216-A, o qual tipificou a conduta de assédio sexual como crime no Brasil, o novo artigo traz em seu texto a seguinte redação:

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 do emprego, cargo ou função. (BRASIL, 2001).

O novo dispositivo penaliza o agente que cometer tal crime a detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos. Destarte, o referido dispositivo afirma que é necessário que o assédio seja praticado por superior hierárquico ou ascendente para com seus subordinados, durante o horário de trabalho. De acordo com Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes, para que se caracterize o assédio sexual deve ser observada as seguintes exigências:

O tipo exige que o comportamento seja realizado com preavalecimento de uma condição de superioridade ou de ascendência do autor, que se aproveita, utiliza-se de determinada situação. Cometendo abuso no exercício de cargo, função ou emprego. Cuida-se de elemento normativo, cumprindo ao juiz elaborar uma apreciação valorativa sobre a presença do abuso. Não basta, pois, que o fato seja realizado no exercício de atividade referente a emprego, cargo ou função. É necessário nexos de causalidade entre o exercício da atividade e o abuso. Os requisitos devem existir simultaneamente: 1º) superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de cargo, função ou emprego; 2º) realização do fato com preavalecimento da condição de superior etc. (DAMÁSIO; GOMES, 2002, p. 59).

Todavia, o doutrinador trabalhista afirma que o assédio sexual pode ser configurado em quatro situações distintas, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento são elas:

- a) do empregador contra o subordinado, que é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como a de emprego, na qual aquele se situa na posição dominante e este na de dominado;
- b) a do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado, além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral;
- c) do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos;
- d) embora mais difícil a de empregado sobre superior a hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis. (NASCIMENTO, 2005, p. 136).

Outrossim, um elemento necessário para a caracterização do assédio sexual laboral é a relação de superioridade hierárquica ou ascendência, porém, a jurisprudência trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) possui reiteradas decisões em que caracteriza o assédio sexual em ambiente de trabalho entre colegas do mesmo nível hierárquico, como veremos no terceiro capítulo deste estudo.

Assim, torna-se mais fácil a identificação e a distinção entre assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho, pois, apesar de distintos os mesmos são confundidos constantemente, devido à inobservância de tais conceitos.

Para sanar qualquer dúvida ainda existente, é importante para fins de este estudo estabelecer a diferença entre o assédio moral e assédio sexual. As duas modalidades citadas dão uma concepção de cerco, sendo por algumas vezes comparadas. Todavia, salienta-se que uma conduta difere da outra quanto ao conteúdo da ofensa. Esclarecendo a diferença entre o assédio sexual e o assédio moral, estabelece Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004):

[...] o assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Em complemento ao exposto, segundo Rodolfo Pamplona Filho (2017), para haver uma relação em que se manifeste o assédio sexual é necessário à presença de pelo menos dois sujeitos, são eles o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado). Nesta relação, a maioria dos casos incide em homens que assediam as mulheres, porém, o contrário também ocorre, no entanto, em menores proporções. O assédio sexual no ambiente de trabalho configura-se da mesma forma entre pessoas do mesmo sexo.

Desta forma, identifica-se claramente, a diferença entre a definição de assédio sexual e de assédio moral no ambiente de trabalho. Pois, apesar das duas modalidades tratarem-se de formas de coagir e intimidar as vítimas, o que torna as duas condutas divergentes é o conteúdo. Enquanto uma constitui-se de uma natureza de ofensas sexuais, outra trata-se de condutas abusivas de caráter

psicológico que ofendem especialmente a personalidade do assediado. A fim de sanar quaisquer dúvidas quanto as características do assédio sexual no ambiente de trabalho, Damásio de Jesus listou os seguintes elementos:

- a) ação de constranger;
- b) intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, para si ou para outrem;
- c) prevalência do agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência em relação à vítima (abuso);
- d) as situações (superioridade hierárquica ou ascendência) devem existir em decorrência de emprego, cargo ou função;
- e) legitimidade do direito ameaçado ou injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio. (JESUS; GOMES, 2002, p. 87).

Cabe ressaltar, no que tange a temática, que a legislação trabalhista é relapsa, pois não existe norma no direito do trabalho que verse especificamente a respeito do assédio sexual. Diante disso, na ocorrência de assédio sexual laboral, aplica-se no âmbito do direito do trabalho o disposto no artigo 483, alínea “e” da Lei nº 5.452 de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referido dispositivo explana hipóteses em que a vítima, ora empregado, terá o direito de pleitear em juízo a rescisão do contrato de trabalho, assim como indenização, veja-se:

Artigo 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943).

Nesta senda, Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco (2004) salientam que a aplicação do artigo 483, alínea “e” da CLT aos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho e apontam a solidariedade da empresa empregadora para com o réu:

[...] temos de concluir que se insere na alínea “e” deste artigo, o assédio sexual objeto do art. 216-A, do Código Penal (v. Lei n. 10.224, de 15.5.2001, in DOU de 16.5.2001) — verbis: “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. No caso de ação judicial exigindo indenização por dano moral, o empregador será responsável solidariamente com o réu porque sua culpa é “*in eligendo*” e até “*in vigilando*”. (SAAD; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 375).

Destarte, o assediado sofre discriminação, a qual depois de comprovada pode a vítima ser indenizada, sendo está uma forma de “compensar” o dano sofrido. Assim sendo, o valor das indenizações deve ser condizente com o sofrimento da vítima, representando para o assediador um encargo que vise combater a reincidência. Nestes casos, a indenização é cabível devido a observância dos termos dos artigos 186 e 927 da Lei nº 10.406 de 2002 - Código Civil:

Artigo 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.

[...]

Artigo 927 – Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Outrossim, é perceptível a obrigação de reparação do dano sofrido decorrente do assédio sexual nas relações de labor por parte do assediador. Contudo, os trabalhadores possuem o direito de exercer suas atividades de labor em ambiente que disponibilize segurança e saúde, ou seja, os exercícios de suas funções não devem lesar a integridade física do trabalhador, devendo o empregador instituir regras propiciando um ambiente sadio e receptível aos empregados. Não obstante, entende Maria de Lourdes Leiria:

Os trabalhadores têm direito de desenvolver suas atividades em um ambiente saudável e digno, bem como ter respeitada sua liberdade sexual. O trabalho praticado com liberdade, saúde, segurança e com respeito à dignidade dos trabalhadores vai ao encontro dos objetivos traçados pela OIT. (LEIRIA, 2012, p. 23).

Todavia, estas prerrogativas por muitas vezes não são cumpridas, de forma que quem sai prejudicado é o trabalhador. Nas situações de assédio sexual onde o assediado não denuncia a prática do ato, muitas vezes por medo, intimidação e até por desconhecimento ou carência de informações relativas à temática o trabalhador não tem a iniciativa de tomar providencias para cessar a prática do assédio sexual. Um dos fatores que dificulta a prevenção de futuros casos de assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se justamente pela falta de denúncia das vítimas, pois, a maioria das pessoas que sofrem assédio não revela tal situação.

Contudo, diante das disposições legais sobre assédio sexual verifica-se que existem normas em diferentes ramos do direito as quais possuem como objetivo proteger o assediado e punir o agente que pratica tal ato, sendo elas na área penal, civil e trabalhista. Todavia, constata-se que a legislação penal brasileira tipifica o assédio sexual como crime no país, buscando punir o agente através da detenção.

Entretanto, a legislação civil embora não trate especificamente de assédio sexual concede fundamento a punição do agente através de compensação financeira devido aos danos sofridos, por meio de indenização por danos morais. Enfim, a legislação trabalhista, assim como a civil, não trata especificamente do assédio sexual, contudo, poderá a vítima de assédio sexual demandar indenização por danos morais e também a rescisão do contrato de trabalho.

Por conseguinte, dando continuação ao estudo, no próximo capítulo será abordado na presente pesquisa monográfica o dano moral decorrente do assédio sexual no âmbito trabalhista e o ônus da prova decorrente do mesmo, analisando-se o *quantum* indenizatório, bem como a dificuldade da vítima em comprovar o assédio sexual em ambiente de trabalho.

2. DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E O ÔNUS DA PROVA

Na segunda parte desta pesquisa monográfica será estudada as consequências do assédio sexual no âmbito trabalhista no tocante ao dano moral decorrente da prática deste ato ilícito, tal como explicar acerca do ônus da prova ônus da prova em decorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho.

2.1 DA INDENIZAÇÃO COMO FORMA DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser tratado com a devida atenção, pois são diversos os prejuízos que tal conduta gera para os agentes envolvidos. O assediado, com toda certeza é a parte mais prejudicada na ocorrência de assédio sexual no ambiente laboral, perante o fato de que o assédio sexual pode resultar no desenvolvimento de problemas psíquicos, baixo autoestima, depressão, isolamento, mau relacionamento com colegas de trabalho e também reflexos negativos na vida particular da vítima.

Destarte, o assédio sexual, pelo fato de agredir diretamente a vítima prejudica não apenas as relações no ambiente de trabalho como também a saúde o assediado. O assédio sexual, afeta a saúde dos empregados, assim como, causa efeitos negativos na convivência familiar, social e econômica do assediado (LEIRIA, 2012).

Como mecanismo de abolir tal conduta, o assédio sexual foi tipificado na Lei nº 2.848 de 1940, o Código Penal Brasileiro, onde prevê a punibilidade de detenção de 01 a 02 anos para o agente que cometer assédio sexual, nos termos do artigo 216-A, da referida lei. Embora tipificado como crime, existe a possibilidade de punir o agente também no âmbito da Justiça do Trabalho, porém a penalidade é diversa.

No direito do trabalho, uma das formas para penalizar o indivíduo que comete assédio sexual se trata da reparação do dano com o pagamento de indenização por danos morais, para que de alguma forma possa suprir os males causados aos agentes assediados sexualmente do ambiente laboral (LEIRA, 2012).

A indenização por dano moral decorrente do assédio sexual no trabalho, justifica-se diante da ofensa moral e constrangimento pelo qual o assediado é

submetido, sendo uma maneira de reparação pelos danos sofridos. Essa possibilidade está prevista na Constituição Federal de 1988 nas disposições acerca dos direitos fundamentais dos indivíduos que trata o artigo 5º, inciso V e X:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residente no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:

[...]

V: é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem

[...]

X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

E também no Código Civil Brasileiro, no artigo 927, *caput*:

Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Frente a possibilidade de pleitear ação indenizatória por danos morais expressa na Constituição Federal e também no Código civil, cabe ressaltar que a Justiça do Trabalho possui competência para processar e julgar as ações de indenização por danos morais, de acordo com o disposto na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 114:

Art. 114 – Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

VI: as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho. (BRASIL, 1988).

Desta forma, verifica-se a competência da Justiça do Trabalho nas ações indenizatórias decorrentes de danos morais ou patrimoniais, nas relações de emprego. Ademais, é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal a competência dos órgãos trabalhistas para julgar as ações de reparação por danos morais decorrentes das relações trabalhistas, reconhecido através da Súmula vinculante nº 22:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04. (STF, 2009).

Assim sendo, no âmbito trabalhista, o agente que cometer assédio sexual no ambiente de trabalho poderá ser punido tanto na esfera criminal quanto na trabalhista, porém de maneiras diversas. A aplicabilidade no que tange o Código Civil na indenização por danos morais referente a pratica de assédio encontra embasamento do art. 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943).

Após ser estabelecida a fundamentação legal para a aplicação da punibilidade de indenização por dano moral aos agentes que comprovadamente em juízo demonstrarem ter sofrido assédio sexual no ambiente laboral é oportuno observar a definição de dano moral de Silvio Venosa:

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável. (VENOSA, 2009, p. 47).

Por conseguinte, fica claro que o dano moral causa lesão a saúde mental da vítima, frente a este fato, é dificultosa a ponderação correta acerca da recompensa justa para reparação do dano, ou seja, pelo fato do dano ser imaterial é difícil estabelecer um valor apropriado para reparar a vítima. Nessa senda, Carlos Roberto Gonçalves conceitua dano moral como:

O dano moral é a ofensa ao íntimo da vítima, não abrangendo bens materiais, desta forma, o dano moral é o prejuízo que ofende os direitos de personalidade, o que ocasionara para a vítima, um abalo psicológico. (GONÇALVES, 2011, 377).

Entretanto, é notória a percepção de que a vítima de assédio sexual sofre danos morais, devido a situação a qual ela é exposta. Todavia, a Constituição Federal, garante em seu artigo 7º, inciso XXII, o direito dos trabalhadores em relação a saúde, higiene e segurança dos trabalhadores:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988).

Não obstante, de acordo com Carlos Roberto Gonçalves, o dano moral ofende diretamente o íntimo, o psicológico do indivíduo, assim causando danos à saúde mental da vítima, bem como aos seus direitos de personalidade, não acarretando em ofensas materiais, causa apenas perturbação e danos ao psicológico da vítima (GONÇALVES, 2011).

De acordo com Gabriel Alexandrino Alves, é admissível a reparação dos danos decorrentes de assédio sexual através da compensação na forma de indenização por danos morais, no seguinte sentido:

Notadamente, quando os prejuízos sofridos pelo empregado decorrem da conduta de assédio sexual, terá ele direito de ser indenizado pelos danos morais decorrentes desse ato degradante, que, como vimos, afeta o íntimo e a dignidade do empregado. A indenização por dano moral é totalmente desvinculada da indenização por dano material. No cálculo daquela indenização costuma levar-se em conta as condutas de reparação do dano pelo empregador, no entanto, deve ser de uma proporção tal qual seja suficiente para intimidar o agressor de nova tentativa. (ALVES, 2008, p.78).

No entanto, o assédio sexual incide a vítima da agressão um dano imensurável, devido a humilhação e sofrimento reflexo das constantes ações do assediador que reprimem o assediado. Todavia, nestes casos o dano torna-se remediável através do pagamento de indenização, porém, na referida situação a indenização não deve ser confundida com a indenização trabalhista por perda do emprego, pois, esta refere-se à indenização diversa (LEIRA, 2012).

Em contrapartida, após ser estabelecida a possibilidade de demanda a título de indenização por danos morais em decorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, é importante analisar o *quantum* indenizatório nestas ações, ou seja, o

valor adequado para compensar a vítima nos casos de assédio sexual e também para punir o agente que pratica o referido ato. Desta forma, para que seja fixado um valor justo, deve o magistrado ater-se ao princípio da razoabilidade, o qual de acordo com Inocêncio Mártires Coelho, trata-se de:

[...] o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das ideias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins; precede e condiciona a positividade jurídica, inclusive a de nível constitucional; e, ainda, enquanto princípio geral de direito, serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico. (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 142-143).

Nessa senda, o julgador, deve considerar o princípio da razoabilidade para aplicação do quantum indenizatório. Todavia, deve-se observar também, no momento da fixação do valor da indenização por danos morais a situação econômica do acusado, bem como a gravidade de sua conduta para com a vítima, pois, a indenização por danos morais nos casos de assédio sexual visa não somente ressarcir a vítima pelo sofrimento e constrangimento aos quais foi submetida, mas também, punir o assediador ao ponto em que o mesmo não volte a praticar tal conduta. Desta forma, Ives Gandra da Silva Martins, descreve alguns preceitos a fim de fixar o quantum indenizatório, sendo eles:

Não aceitar indenização simbólica. Evitar o enriquecimento ilícito. A reparação não deve tornar-se um benefício excessivo ou que não guarde correlação com o ressarcimento. Ausência de tarifação. Esta é rígida, caprichosa e violadora de princípios do direito de danos, como o da reparação integral. Evitar a percentagem do dano patrimonial. O dano à pessoa goza de autonomia, possui entidade própria e deve ser julgado em si mesmo, sem atender a outros danos de índole diversa. Não atender só ao mero prudente árbitro. Observar a gravidade do caso. Verificação de peculiaridades do caso, visando tanto à vítima como seu ofensor. Impõe-se apreciar a situação econômica da vítima, do ofensor e de seus familiares, o dolo ou a culpa com que agiu o acusado. Harmonização da indenização em casos semelhantes. A tecnologia outorgada pela informática permite que hoje se conheçam os padrões médios razoáveis para casos semelhantes. Evitar-se-ão, assim, indenizações com diferenças exorbitantes. Atender aos prazeres compensatórios. Deve ser aceita como critério válido a possibilidade de alcançar com dinheiro a satisfação de necessidades. Contexto econômico do país. (MARTINS, 1995, p. 214).

Por conseguinte, deve a indenização por danos morais ser, também, de caráter educativo e não apenas compensatório pelos danos sofridos pela vítima. Desta forma, a importância fixada a título de indenização deve ser superior aos valores gastos com a prevenção do assédio nas relações de trabalho (LEIRIA, 2012).

Após a análise da aplicação da indenização referente a danos morais sofridos em decorrência de assédio sexual é de suma importância conceituarmos dois frequentes pedidos presentes nas reclamações trabalhistas decorrentes da conduta de assédio sexual, são eles: o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e a demissão por justa causa. Contudo, a indenização por danos morais não é a única consequência trabalhista decorrente do assédio sexual em ambiente de labor, ainda, poderá ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho e também a demissão por justa causa, ambas ocorrem em situações peculiares (ALVES, 2008).

A rescisão indireta do contrato de trabalho, ocorre nas situações em que o empregador for o assediador, nos termos do artigo 483, alíneas a, b, c, e, da Lei nº 5.452 de 1943 (CLT):

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;

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943).

Logo, na rescisão indireta do contrato de trabalho o empregado é quem principia o rompimento do vínculo trabalhista, todavia não pode ser interpretado com um pedido de demissão. Embora as duas coisas, pedido de demissão e rescisão indireta de contratado de trabalho dependam de diligência do empregado as mesmas diferem quanto a forma de manifestação, principalmente (ALVES, 2008).

Destarte, existe divergência doutrinária, quanto a aplicação do art. 483 da CLT na rescisão indireta do contrato de trabalho. Alguns doutrinadores defendem que neste caso deverá ser aplicada a alínea “e”, enquanto outros doutrinadores defendem que deverá ser aplicada a alínea “d”, do referido artigo (LEIRIA, 2012).

Todavia, defende a doutrina majoritária que a alínea correta a ser aplicada ao caso em tela trata-se da alínea “e” do art. 483 da CLT. Como pode-se observar nas palavras de Paulo Viana de Albuquerque Jucá, que afirma que o assédio sexual fere diretamente a dignidade da vítima, veja-se:

Não se pode negar que a pessoa assediada sexualmente tem a sua dignidade violentada pelo assediador, que a confunde com uma qualquer. Dignidade tem a ver com honra, respeitabilidade, decência, decoro e é palavra integrante das diversas definições de assédio sexual em legislação comparada. (JUCÁ, 1997, p. 176).

Já a demissão por justa causa ocorre nas situações em que o empregado da empresa se constitui como o assediador, nos termos do artigo 482, alíneas b, h e j da Lei nº 5.452 de 1943 (CLT):

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

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo a honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em casos de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943).

O artigo de lei supracitado, possibilita a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos casos de assédio sexual, neste ponto o entendimento doutrinário é uniforme. Todavia, da mesma forma que ocorre com a aplicação do art. 483 da CLT nos casos de assédio sexual, quanto ao enquadramento no artigo, aqui, na rescisão de contrato por justa causa, enquadrada no art.482 da CLT ocorre o mesmo, ou seja, a doutrina e a jurisprudência divergem. Desta forma, enquanto algumas correntes defendem que o assédio sexual é causa de rescisão de contrato por justa causa por incontinência de conduta ou mal procedimento, por outro lado

doutrinadores e jurisprudência defendem que se trata de ato lesivo a honra e a boa fama (LEIRIA, 2012).

De acordo com Gabriel alexandrino Alves, a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho necessita de três requisitos básicos, quais sejam:

- a - ATUALIDADE: a justa causa invocada para a dispensa do empregado deve ser atual, praticada na ocasião a que se segue a rescisão contratual, perdendo a eficácia uma falta pretérita, ocorrida bem antes. Segue-se, como consequência, a imediatidade que deve existir entre a prática da falta e a dispensa do empregado;
- b – GRAVIDADE: a justa causa deve ser grave para autorizar a dispensa do empregado. Falta leve cometida pelo trabalhador não será reconhecida tecnicamente como justa causa. É necessário que a falta imputada ao empregado atinja os limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho; e,
- c – CAUSALIDADE: entre a justa causa e a rescisão do contrato de trabalho deve haver um nexo de causa e efeito, de modo que esta é determinada diretamente por aquela. A justa causa deve ser anterior e determinativa da dispensa do empregado. O Direito do Trabalho adota o princípio non bis in idem, significando que a mesma falta do empregado não pode ser duplamente punida. (ALVES, 2008, p. 63).

Assim sendo, é necessária a observação de tais preceitos para concretizar e justificar a dispensa por justa causa nos casos de assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro. A atualidade, que remete a imediatidade da punição, a gravidade que avalia os impactos das consequências derivadas do assédio sexual e pôr fim a causalidade, que leva em consideração o nexo causal e efeitos.

Contudo, Rodolfo Pamplona Filho, já citado, afirma:

A ideia de incontinência de conduta costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 112).

Assim, é entendimento majoritário que nos casos de demissão por justa causa decorrente de assédio sexual o dispositivo correto a ser aplicado refere-se ao art.482, alínea *b* CLT, o qual refere-se à incontinência de conduta ou mal comportamento. Sendo a justificativa mais aplicada na jurisprudência, como veremos no decorrer do estudo.

2.2 DO ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO SEXUAL ADVINDO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de mais nada, para fins deste estudo, é de suma importância esclarecer o significado de ônus da prova, para isso, conceitua Nelson Nery Júnior, “[...] o ônus da prova é um encargo processual, pois a decisão será feita em desfavor à parte que teria a incumbência do ônus da *probandi* e dele não se utilizou.” (NERY JÚNIOR, 2010, p.635).

Contudo, não há como se falar em ônus da prova sem citar o princípio da primazia da realidade, pois ambos são conectados. Diante disso, Américo Plá Rodriguez traz o conceito do princípio da primazia da realidade e ensina:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (RODRIGUEZ, 2000, p. 339).

Desta forma, em momentos de discordância entre as partes no tocante aos fatos ou fidedignidade de documentos como contratos, por exemplo, deverá o julgador decidir sob a premissa do que realmente está acontecendo, em razão de que por muitas vezes os acordos firmados nos contratos não ocorrem exatamente como acordado. Contudo, pode-se afirmar que o ônus da prova está ligado ao princípio da primazia da realidade, considerando-se que o referido princípio nada mais é do que uma busca pela veracidade dos fatos, veracidade que o julgador visa alcançar durante o processo.

Nessa senda, o ônus da prova é parte integrante do processo probatório da lide, devendo ser tratado como um princípio orientador. Outrossim, o ônus da prova trata-se de uma incumbência e/ou encargo, o qual deve ser suportado pela parte que fez as alegações. O ônus da prova possui função de auxiliar da justiça, pois em momentos em que se faz necessário, não importa, nesse caso, para o magistrado, quem comprovou os fatos, mas sim os resultados (PORTANOVA, 2005).

Destarte, ônus da prova se classifica em duas formas, ônus da prova subjetivo e ônus da prova objetivo. Assim sendo, é importante ressaltar o significado de ambos. O ônus da prova subjetivo pode ser observado CLT, em seu art. 818, veja-se:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:
 I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
 II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.
 § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.
 § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.
 § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (BRASIL, 1943).

Dessa forma, o ônus da prova subjetivo refere-se ao ônus da prova para com as partes, autor ou réu. Por outro lado, o ônus da prova objetivo, trata-se de ônus da prova no qual o magistrado analisará todas as provas apresentadas nos autos do processo, não se importando com quem as produziu, desde que em sua decisão conste as razões para seu convencimento, de acordo com o Código de Processo Civil, veja-se:

Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento. (BRASIL, 2015).

Portanto, o ônus da prova a ser aplicado nos casos de assédio sexual trata-se do ônus da prova subjetivo, pois, este, transmite a incumbência de provar os fatos alegados a parte autora da ação, ou seja, o ônus da prova nas ações trabalhistas de assédio sexual recai sobre o reclamante, ora assediado, desta forma o assediado deve ser responsável e capaz de sustentar em juízo provas de suas alegações (LEIRIA, 2012).

Entretanto, nos casos de assédio sexual o assediado, ora vítima, encontra muita dificuldade para produzir provas da violação sofrida, uma vez que na maioria das situações o assédio ocorre quando os dois agentes estão sozinhos, impossibilitando de início a prova testemunhal, a qual possui grande valor no processo probatório. Contudo existem outras provas que podem ser produzidas e/ou utilizadas pelos reclamantes, como por exemplo, provas documentais, mensagens

eletrônicas, gravações de áudios e vídeo que são consideradas lícitas desde que gravadas pela vítima, etc. (ALVES, 2008).

Neste contexto, afirma Mário Gonçalves Júnior:

Há uma natural dificuldade de produzir prova, em juízo, da ocorrência de assédio sexual. Isto é inegável. O suposto assediador, em geral, age sorrateiramente, sem deixar rastros ou pistas, para que a vítima não tenha como desmascará-lo. Suas investidas são praticadas preferencialmente sem testemunhas, a sós com o objeto do seu desejo carnal. (GONÇALVES, 2003, p. 08).

Nessa senda, é incumbência do assediado comprovar suas alegações de acordo com a legislação trabalhista brasileira, como pode-se ver no art. 818 da CLT “O ônus da prova incumbe: I ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.” (BRASIL, 1943). Todavia, é muito difícil uma vítima de assédio sexual conseguir, efetivamente comprovar que sofre assédio sexual no ambiente de trabalho, pois, neste ambiente assediador costuma agir em momentos onde a vítima esteja sozinha (LEIRIA, 2012).

Outrossim, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma sobre a temática:

O art. 818 da CLT estabelece textualmente que "o ônus de provar as alegações incumbe a parte que as fizer". Essa regra, dada a sua excessiva simplicidade, cedeu lugar, não obstante na inexistência de omissão do texto consolidado, a aplicação conjugada do art. 333 do CPC, segundo o qual cabe ao autor a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu a dos fatos impeditivos, extintivos ou modificados. (LEITE, 2010, p. 564).

Assim sendo, Rodolfo Pamplona Filho relata a dificuldade que a vítima enfrenta para comprovar que está sofrendo assédio em seu ambiente de trabalho, ou seja, apresentar o ônus da prova:

Desta forma, para que o juiz se convença da existência dos fatos narrados na exordial, o autor deverá indicar indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece, o que não deixa de ser uma atividade processual instrutória concreta. Por outro lado, não sendo esta presunção *juris et de jure*, o réu (e, eventualmente, o denunciado da lide) deve ter oportunidade de apresentar elementos que impeçam o reconhecimento da presunção *hominis*. Sobre essas presunções, leciona Carlos Alberto Bittar que 'esses reflexos são normais e perceptíveis a qualquer ser humano, justificando-se dessa forma, a imediata reação da ordem jurídica contra agentes, em consonância com a filosofia imperante em tema de reparação de danos, qual seja, a da facilitação da ação da vítima na busca da compensação. Há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral, que à sensibilidade do juiz logo se evidenciam. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 149).

De acordo com a legislação brasileira, são aceitos meios de provas diretas que apresentam o seu valor probatório claramente e indiretas as quais presumem o que teria acontecido, pressupõe, tudo em favor da busca para a apuração dos fatos, sendo inaceitável, apenas, as provas obtidas de forma ilícita (ALVES, 2008).

Nessa senda, relata Maria de Lourdes Leiria:

Em se tratando de espécie de crime contra a liberdade sexual, o assédio sexual normalmente não tem testemunha ocular, não se lhe aplicando o brocardo *romano testes unus, testes nullus* – testemunha única. Testemunha inexistente. Neste tipo de delito é valorado o depoimento da vítima, com prudência e ponderação, justamente em razão da dificuldade da prova e do interesse público na apuração, sendo considerado em conjunto com indícios e presunções, pelo que uma testemunha elemento decisivo. (LEIRIA, 2012, p. 127).

Outrossim, um embasamento legal que confirma o pensamento acima exposto é o art. 374 do Código de Processo Civil:

Art. 374. Não dependem de prova os fatos:

- I – notórios;
- II – afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária;
- III – admitidos no processo como incontroversos;
- IV – em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade. (BRASIL, 2015).

Assim como o art. 212 do Código Civil:

Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

- I - confissão;
- II - documento;
- III - testemunha;
- IV - presunção;
- V - perícia. (BRASIL, 2002).

Contudo, admite-se que o assediado faça prova indireta dos fatos por ele alegado, porém desde que prove que o autor do assédio possui um padrão de comportamento desrespeitoso com seus subordinados em geral, tais aspectos irão agregar muito valor ao depoimento pessoal da vítima (LEIRIA, 2012). De acordo com Gabriel Alexandrino Alves, os tribunais trabalhistas, julgam ser aceitável e válida as provas indiretas, de forma que o ônus da prova seja invertido em tais

circunstância, ou seja, desta forma quem terá que provar a sua inocência será o assediador (ALVES, 2008).

De acordo com os doutrinadores Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco reconhecem a nos casos de assédio sexual a inversão do ônus da prova é aceita:

[...] desde que se trate de direito disponível ou por tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício de seu direito, não é aplicável ao processo trabalhista, pois não atinge a finalidade primordial do direito do trabalho de proteger o trabalhador contra os abusos de empregador. (SAAD; SAAD; CASTELO BRANCO, 2008, p. 865).

Outrossim, a possibilidade de inversão do ônus da prova nos casos que assédio sexual, traz consigo um conceito de igualdade entre as partes, ou seja, serve para que o assediado não seja negligenciado, trazendo igualdade entre as partes. (NASCIMENTO, 1988). Desta forma, a inversão do ônus da prova visa defender o assediado, por ser ele a parte prejudicada na ocorrência de assédio sexual e também devido à dificuldade de comprovar a prática desse ato, com a inversão do ônus da prova objetiva-se alcançar a verdade real sobre os fatos.

Contudo, a inversão do ônus da prova aplicada nas ações trabalhistas de assédio sexual e assédio moral é aplicada em analogia ao Código de Defesa do Consumidor, o qual traz em seu art. 6º, inciso VIII a inversão do ônus da prova:

Art. 6º. São direitos básicos do consumidor:

[...]

VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências. (BRASIL, 1990).

Desta forma, a referida aplicação subsidiária do Código de Defesa do Consumidor, no que tange a inversão do ônus da prova justifica-se devido ao fato de que da mesma forma que nas relações de consumo a parte hipossuficiente da relação é o consumidor, nas relações de assédio sexual no ambiente de trabalho a parte hipossuficiente é a vítima, ora assediado. Portanto, a inversão do ônus da prova é aceita nas ações relativas ao assédio sexual, todavia, depende do julgador a realização de tal ato.

Contudo, o maior empecilho nas reclamações por assédio sexual no ambiente de trabalho é a comprovação das condutas do agente que pratica tal ato, justamente pelo fato de que são raros os relatos de vítimas que sofreram o referido assédio em público, ou seja, em frente aos demais colegas de trabalho. Ou seja, geralmente o assediador fere a liberdade sexual de sua vítima em ambientes sem testemunhas (ALVES, 2008).

Outrossim, mesmo diante da dificuldade existente em apresentar o ônus da prova em juízo muitas pessoas assediadas sexualmente no ambiente laboral conseguem colher as provas necessárias para ingressar com a reclamação e obter êxito na sentença. Para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho é de extrema importância que todos aqueles que de alguma forma sofrerem com o assédio sexual denunciem tal conduta, pois a melhor maneira de “acabar” com a opressão causada pelo assédio sexual é intimidar o assediador, para que o mesmo não venha a praticar tal conduta que vem afetando cada vez mais a sociedade negativamente.

Por conseguinte, dando continuidade ao estudo, no próximo capítulo será estudado o entendimento jurisprudencial de acordo com os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região e do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de verificar qual é o entendimento majoritário dos referidos tribunais quanto a indenização por danos morais decorrente do assédio sexual, bem como a quem recai o ônus da prova.

3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DO ASSÉDIO SEXUAL

Na terceira parte desta pesquisa monográfica será estudado o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, bem como o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, com o intuito de averiguar qual é o entendimento majoritário dos tribunais acerca do assédio sexual no âmbito da justiça do trabalho e suas peculiaridades. Para tanto, serão analisados 17 julgados, sendo 10 que decidiram pelo deferimento da indenização e 07 julgados que rejeitaram o pleito indenizatório, cujas decisões analisadas compreendem o período entre os anos de 2015 e 2017.

3.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DO ASSÉDIO SEXUAL DE ACORDO COM OS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4^a REGIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No presente momento, o estudo passará a analisar julgados sobre a temática da presente pesquisa, ou seja, o assédio sexual nas relações trabalhistas bem como o dano moral advindo da prática deste ato e também o ônus da prova durante o processo probatório.

Para demonstrar a aplicação da indenização por danos morais decorrente da conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho será analisado o conteúdo do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT4), conforme ementa que segue:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL¹. ASSÉDIO SEXUAL. QUANTUM DA INDENIZAÇÃO. A responsabilidade do empregador, por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, nos termos da Súmula n. 341 do STF ("É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.") e art. 933 do CC ("... ainda que não haja culpa da sua parte responderão pelos atos praticados pelos terceiros..."). Para a fixação do quantum indenizatório, deve-se observar que a indenização por dano moral tem, predominantemente, função ressarcitória/indenizatória (responsabilidade civil), mas também função punitiva e preventiva e, ainda, natureza de pena privada. Nesse prisma, é adequado o valor fixado na origem para o dano sofrido pela obreira (R\$ 10.000,00). Apelos aos quais se nega provimento. (TRT-4, RS, Processo nº000019878.2015.5.04.0841(RO), Relatora: Ana Luiza Heineck Kruse. 4^a Turma. 17/08/2016).

¹ Indenização por danos morais fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Observa-se no julgado acima exposto, que o julgador fixou indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual com a finalidade de ressarcir e indenizar a vítima, assim como de natureza de pena privada, ou seja, a reclamada foi condenada com o intuito de não apenas ressarcir a reclamante, mas também com a intenção de puni-la diante da conduta indevida e nefasta, visando a não reincidência.

No mesmo sentido o segundo julgado do TRT4 condena o assediador, ora reclamado, veja-se:

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO². A reiteração de condutas ofensivas à dignidade da trabalhadora e aos demais direitos inerentes à sua personalidade, máxime a sua liberdade sexual excede o poder diretivo e configura assédio. Caracterizado o assédio, o dano moral é presumido, competindo ao empregador a reparação correspondente. (TRT-4, RS, Processo nº 0000732-57.2013.5.04.0561 (RO), Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel; Rosane Serafini Casa Nova. 2ª Turma, 05/05/2016).

De acordo com o julgado acima, a conduta do agente que praticou o assédio sexual foi de forma reiterada e ofensiva, fatos que justificam, a indenização como forma de reparar os danos sofridos pelo assediado. Demonstrando assim, o correto julgamento, pois, aqui, o reclamante obteve êxito em comprovar os fatos por ele alegados. Fica claro, através da breve leitura dos julgados acima que quando comprovado pelo reclamante o assédio sexual, é presumido ao empregador a reparação correspondente aos danos morais advindos do assédio sexual, por meio de pagamento de indenização por danos morais sofridos.

Ainda, referente a indenização por danos morais merece destaque outro julgado do TRT4 que igualmente condena a reclamada:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL³. Perpetrado por superior hierárquico, sob a ameaça de calúnia e difamação, resulta em dano moral e não apenas em mero aborrecimento do cotidiano. (TRT-4, RS, Processo nº 0020214-74.2015.5.04.0252 (RO), Relator: Raul Zoratto Sanvicente. 6ª Turma, 16/08/2017).

No julgado acima, pode-se observar que os julgadores condenaram a conduta da reclamada, tendo como justificativa a comprovada conduta da reclamada na prática de assédio sexual sob ameaça de calúnia e difamação. Nesse caso, a

² Indenização por danos morais fixada em R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais).

³ Indenização por danos morais fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

reclamante conseguiu comprovar através de prova testemunhal a ocorrência do assédio, aduzindo êxito no resultado final do julgamento, sendo a reclamada condenada ao pagamento de indenização por danos morais a vítima. A indenização é fixada considerando sempre a situação econômica da reclamada, a gravidade do dano sofrido pela vítima e o enriquecimento ilícito quanto ao *quantum* indenizatório.

Nesse sentido, julgou o TRT4:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS⁴. Hipótese em que demonstrada a prática de assédio pelo preposto da reclamada, conduta ilícita que justifica a sua condenação a reparar os danos imateriais causados à trabalhadora. Sentença confirmada. (TRT-4, RS, Processo nº 0000211-21.2015.5.04.0601 RO, Relatora: Tânia Rosa Maciel De Oliveira. 2ª Turma. 26/01/2017).

Em análise ao julgado acima exposto, compreende-se que mesmo diante da dificuldade em comprovar efetivamente a prática do assédio sexual, algumas vítimas logram êxito no processo probatório, conseqüentemente, obtendo sentença favorável aos seus pedidos, como nos julgados acima expostos.

Contudo, frente a enorme dificuldade em comprovar a ocorrência de assédio sexual em ambiente de trabalho, o resultado nem sempre é vantajoso a reclamante. Nesse sentido, para fins de demonstração de decisões onde não foi reconhecida a indenização por danos morais decorrente de assédio sexual, observa-se entendimento do próximo julgado proferido pelo TRT4 Região:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Não restando demonstrada nos autos a ocorrência de assédio sexual em ambiente de trabalho, não há falar em pagamento de indenização daí decorrente. Recurso desprovido. (TRT-4, RS, Processo nº 0010111-34.2015.5.04.0211 (RO), Relatora: Rosane Serafini Casa Nova. 1ª Turma. 26/10/2016).

Diante do julgado acima exposto, podemos identificar a decisão do julgador em negar provimento ao recurso da reclamante, diante da não comprovação dos fatos fundamentados na reclamatória. Neste caso, fica claro que a reclamante não comprovou suas alegações acerca do assédio sexual, sendo por este motivo, o seu recurso desprovido.

No mesmo sentido, julgou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

⁴ Indenização por danos morais fixada em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Inexistência de prova sobre qualquer ato capaz de gerar indenização por dano moral não chancela pagamento de indenização sem causa. (TRT-4, RS, Processo nº 0020508-61.2015.5.04.0015 (RO), Relatora: Vania Maria Cunha Mattos. 10ª Turma. 07/07/2017).

De acordo com o julgado acima, pode-se observar mais uma vez que a dificuldade da reclamante em comprovar a ocorrência do assédio sexual é corriqueira, e que este fato impede que diversas vítimas deixem de ser indenizadas, assim como, muitos acusados não recebem uma punição pela prática deste terrível ato. Todavia, a comprovação dos fatos é fundamental em qualquer processo, pois muitas pessoas ingressam com uma ação judicial litigando de má-fé.

Por outro lado, ainda, existem reclamantes que juntamente com o pedido de reparação de danos através de indenização por danos morais, demandam também pela rescisão indireta do contrato de trabalho. De acordo, o seguinte julgado do TRT4:

ASSÉDIO SEXUAL⁵. AFASTAMENTO DO TRABALHO POR DEPRESSÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. Hipótese em que restou comprovado o assédio sexual, evento traumático que contribuiu para a doença que acomete a autora (depressão). Caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho pela inviabilidade de manutenção do vínculo empregatício face a animosidade existente entre as partes, é necessário fixar o marco temporal em que essa rescisão pode se operar, o que não pode deixar de considerar a legislação vigente. No caso, é imperativa a observância da garantia provisória de emprego decorrente de doença laborativa equiparada a acidente de trabalho legalmente assegurada (art. 118 da lei nº 8.213/91), restando correta a sentença. Recurso ordinário interposto pela reclamada a que se nega provimento. (TRT-4, RS, Processo nº 0000930-08.2013.5.04.0234 (RO), Relator: Marcelo Gonçalves De Oliveira. 4ª Turma. 18/10/2017).

Destarte, pode-se observar no julgado acima que o recurso ordinário demandado pela reclamada foi negado, sendo a mesma condenada pela prática de assédio sexual, este que resultou em doenças psicológicas na reclamante (vítima), e por fim, ainda caracterizou-se hipótese para rescisão indireta de vínculo empregatício. Neste caso, considerando a gravidade do dano a vítima a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização a título de danos morais e de caráter punitivo.

⁵ Indenização por assédio sexual R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

No mesmo sentido, referente a rescisão indireta do contrato de trabalho julgou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIDA INDIRETA. PRÁTICA DE ATOS LESIVOS À HONRA E À BOA FAMA. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE PROVA. NÃO CABIMENTO. A ausência de prova da prática de atos lesivos à honra e à boa fama do empregado é suficiente a afastar a ruptura do contrato de trabalho por falta grave do empregador, nos termos do art. 483 da CLT. (TRT-4, RS, Processo nº 0020134-22.2013.5.04.0013 (RO), Relator: LUCENA, João Paulo. 8ª Turma. 08/03/2016).

No julgado acima, pode-se constar que foi negado provimento do recurso ordinário onde o reclamante demandava a rescisão indireta do contrato de trabalho, o mesmo ocorreu por falta de comprovação das alegações feitas pela parte autora, a quem recaí o ônus da prova. Desta forma, pode-se observar que alegações vazias, sem um apoio material não logram êxito na lide.

Nessa senda, é importe ressaltar o entendimento jurisprudencial do TRT4 quanto a demissão por justa causa de funcionário que cometer assédio sexual no ambiente de trabalho:

ASSÉDIO SEXUAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. O assédio sexual é previsto expressamente como crime no art. 216-A do Código Penal. Trata-se do assédio sexual por chantagem, tendo como requisitos a existência de relação hierárquica entre assediador e assediado, bem como a exigência de favores sexuais, em benefício próprio ou de terceiros. Entretanto, no âmbito do Direito do Trabalho, a doutrina mais abalizada já considera existente uma segunda forma de assédio sexual, a qual não caracteriza tipo penal, mas configura uma forma de assédio sexual trabalhista. Essa modalidade é classificada por "intimidação ou ambiental". Diferentemente do crime previsto no art. 216-A do CP, nesta modalidade não se exige superioridade hierárquica do assediador nem favorecimento sexual, mas apenas incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações, verbais ou físicas, de natureza sexual e que gerem ofensa ou intimidação à vítima. Essa modalidade de assédio sexual (por intimidação) ofende os direitos fundamentais do(a) trabalhador(a) que concretizam a dignidade da pessoa humana, bem como tem amparo no conceito de assédio sexual adotado pela Organização Internacional do Trabalho. A questão processual do assédio sexual, por sua vez, exige do operador do direito sensibilidade para observar os indícios e as presunções decorrentes do caso concreto, na medida em que o assediador não age "às claras", mas sim de forma velada. Não se pode exigir que a vítima de assédio sexual produza prova robusta do(s) ato(s), sob pena de jamais ser possível responsabilizar o assediador. Havendo boletim de ocorrência policial, bem como indícios de veracidade da tese da vítima, conclui-se pela ocorrência de assédio sexual, o que justifica a dispensa por justa causa do assediador. Recurso da reclamada provido no item. (TRT-4, RS, Processo nº 0021984-68.2014.5.04.0404 (RO), Relator: Jose Felipe Ledur. 6ª Turma. 25/08/2016).

Outrossim, pode-se constatar no julgado acima, que é entendimento do TRT-4 que a demissão por justa causa em situações ondem um funcionário cometer assédio sexual com seus subordinados, resta motivada a dispensa por justa causa por parte da contratante. Ainda, no caso o julgado acima, pode-se observar que o julgador levou em consideração o princípio da presunção, como forma de provar a ocorrência de assédio sexual, como por exemplo indícios da pratica do ato e a realização de um boletim de ocorrência, junto a polícia civil.

De acordo com o julgado acima exposto, segue o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região julgando as ações de assédio sexual de forma uniforme, como pode-se constatar no próximo julgado:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. INCONTINÊNCIA DE CONDUCTA OU MAU PROCEDIMENTO. Diante das peculiaridades próprias do contexto em que acontecem os casos de assédio sexual, é relativizada a exigência de prova cabal e inequívoca da ocorrência dos fatos, aceitando-se, inclusive, a prova meramente indiciária. Considerada tal premissa, tem-se que a empregadora se desincumbiu satisfatoriamente do ônus de comprovar que o obreiro praticou conduta prevista na alínea "b" do art. 482 da CLT, inexistindo razão para ser declarada a nulidade da justa causa. Sentença mantida. (TRT-4, RS, Processo nº 0020986-12.2014.5.04.0013 (RO), Relator: Raul Zoratto Sanvicente. 6ª Turma. 11/12/2015).

Todavia, constata-se no julgado acima que foi negado o recurso proposto pelo reclamante, o qual demandou pela reversão da demissão por justa causa por demissão por vontade da contratante, o referido recurso foi negado uma vez que a empresa comprovou a existência de indícios de que o reclamante cometeu assédio sexual no ambiente de trabalho, justificando-se, assim, a sua dispensa por justa causa baseada em incontinência de conduta e mau procedimento.

Contudo, após a análise dos julgados acima, entende-se que o TRT4 possui jurisprudência clara e uniforme referente ao assédio sexual. Outrossim, o agente que comete assédio sexual é punido através da condenação de pagamento de indenização por danos morais sofridos pela vítima (s), bem como, é possível que ocorra a demissão por justa causa.

Dando seguimento a pesquisa, será abordado na próxima seção o entendimento jurisprudencial a respeito do assédio sexual de acordo com os julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

3.2 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DO ASSÉDIO SEXUAL DE ACORDO COM OS JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nesse momento, o estudo passará a analisar julgados sobre a temática da presente pesquisa, ou seja, o assédio sexual nas relações trabalhistas bem como o dano moral advindo da prática deste ato e também o ônus da prova durante o processo probatório. Para demonstrar a aplicação da penalização por danos morais decorrente da conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho será analisado o conteúdo do julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Nesse sentido, cita-se:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS⁶- ASSÉDIO SEXUAL - TRATAMENTO OFENSIVO E DESRESPEITOSO - LESÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o preposto da reclamada e chefe da autora praticou assédio sexual contra a reclamante, dispensando habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante com nítido cunho libidinoso. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REQUISITOS NÃO PREENCHIDOS - DESCABIMENTO. Nos termos do art. 14 da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 219, I, do TST, na Justiça do Trabalho a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência ou do princípio da restituição integral. É imperiosa a observância conjunta dos requisitos afetos à prestação de assistência jurídica pelo sindicato profissional e à insuficiência econômica do empregado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6108220125040204, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 25/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

Frente o julgado acima exposto, podemos observar que o TST decidiu em favor da reclamante, negando o provimento do recurso de revista demandado pela reclamada. Com o fundamento de que a reclamante comprovou precisamente a existência do assédio sexual, bem como danos morais que vinha sofrendo no ambiente de trabalho por superior hierárquico, tendo, a mesma, seus direitos de personalidade feridos e a liberdade sexual violada.

⁶ Indenização por danos morais fixada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Não obstante, de acordo com o entendimento do TST, analisa-se o próximo julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...). RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. CAUSADOS AO EMPREGADO⁷. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL. Na hipótese, ficou registrado não só o comportamento inoportuno do assediador e a exposição da autora perante os colegas, mas até mesmo o oferecimento de supostas vantagens em troca dos pretendidos favores sexuais. Ainda que o Tribunal Regional tenha se equivocado na qualificação da espécie de dano (afirmando tratar-se de assédio moral, mas não sexual), é certo que houve a lesão extrapatrimonial, da qual surge o dever de reparação. Friso, finalmente, que, na espécie, a responsabilidade do empregador é objetiva, já que se trata de ato praticado por outro empregado, nos exatos termos preconizados pelos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. (TST - AIRR: 144700-88.2006.5.01.0072, Relator: Cláudio Ascarenhas Brandão. Data de Julgamento: 04/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/10/2017).

A decisão acima exposta esclarece a admissibilidade de aplicação da indenização como forma de reparação e inibição a repetição de eventos semelhantes, reformando sentença de primeiro grau, a qual caracterizou, anteriormente, como assédio moral, quando na verdade tratava-se de assédio sexual. Como vimos anteriormente, no primeiro capítulo deste estudo, o assédio sexual e o assédio moral por vezes são confundidos. Todavia, os dois institutos diferem quanto a violação da vítima, sendo no assédio sexual violada não apenas o psicológico da vítima, mas também a sua liberdade sexual.

Por oportuno, outro julgado decidiu:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa

⁷ Indenização por danos morais fixada no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. 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). [...]

No trecho acima referido do julgado do TST, pode-se observar a fundamentação aplicada na reparação dos danos morais sofridos pela vítima de assédio sexual, baseada na Constituição Federal no que tange a violação a dignidade da pessoa humana e também da liberdade sexual. Por outro lado, quando ao ônus da prova, segue o julgado:

[...] Na hipótese, contudo, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, manteve a sentença que rejeitou o pleito reparatório, por constatar que não restou comprovada a conduta assediante atribuída à Reclamada. A propósito, explicitou a Corte de origem que: "a prova do assédio sexual, principalmente em ambiente de trabalho, marcado por hierarquia, é extremamente difícil, razão pela qual o encargo probatório deve ser flexibilizado, dispensando-se a realização de prova robusta, a fim de evitar a exigência de prova impossível. Porém, no caso dos autos, não foi produzida nenhuma prova a corroborar a alegada conduta assediadora por parte ré, ou indício que seja. Não houve prova testemunhal, e o depoimento prestado pelo suposto assediador não trouxe prejuízo à defesa, que enfatizou, em sua fala, que a reclamante já chegava uniformizada no trabalho e também que no condomínio onde o restaurante fica localizado há banheiro para uso dos empregados. Enfim, não há nada nos autos que permita concluir pela existência do assédio sexual, uma vez que as alegações da reclamante não podem ser tomadas como verdades absolutas, sendo necessário que estejam minimamente embasadas em provas, ou, ao menos, em indícios de efetiva ocorrência dos fatos imputados, o que não é o caso". Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que não restou configurado o assédio sexual por parte do superior hierárquico da Reclamante, não se havendo falar, portanto, em dano moral a ser reparado, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Em síntese, não cabe ao TST, diante da exiguidade de dados fáticos explicitados pelo acórdão, concluindo pela improcedência do pleito indenizatório, abrir o caderno processual e examinar, diretamente, o conjunto probatório, chegando a conclusão diversa. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2842-46.2015.5.10.0802, Relator: DELGADO, Mauricio Godinho. Data de Julgamento: 20/09/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/09/2017).

Em análise ao julgado do TST, conforme acima exposto, constata-se que a decisão negou provimento ao recurso da reclamante, que buscava reforma na decisão de primeiro grau onde demandava por indenização referente a danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho. Contudo, restou precária a comprovação da prática de assédio sexual, de forma que a reclamante não logrou êxito no procedimento probatório, ou seja, não apresentou provas ou indícios de que sofria abusos decorrente de assédio sexual. Desta forma, não teria sofrido danos morais indenizáveis, motivo pelo qual negou-se provimento ao recurso da reclamante.

De acordo com o julgado acima exposto, segue o entendimento do TST:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – (...). ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS⁸. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Regional destaca que o assédio sexual restou cabalmente comprovado por meio dos depoimentos testemunhais, sendo esta uma prática contumaz do representante da empresa em face das empregadas da reclamada. Desta forma, imperiosa a manutenção da responsabilidade delineada na decisão recorrida. Ademais, a revisão dos valores fixados nas instâncias ordinárias a título de indenização por dano moral só é possível, em face do disposto na Súmula 126 desta Corte, quando a importância transpuser os limites do razoável por ser extremamente irrisória ou exorbitante, o que não se verifica no caso concreto, em que foi deferida a quantia de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Recurso de revista não conhecido. (...). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. Insubsistentes os dispositivos indicados como violados, haja vista que não tratam, especificamente, da questão controvertida em análise. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 140400-39.2009.5.04.0252, Relator: AMARO, Márcio Eurico Vitral. Data de Julgamento: 13/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017).

O julgado do TST acima exposto, mais uma vez nega provimento ao recurso de revista demandado pela reclamada, sob a fundamentação de que em primeira instância a reclamante comprovou por meio de prova testemunhal que sofria assédio sexual e que tal prática era costumeira por parte do assediador. Visto isso, negou provimento ao recurso com fundamento na súmula 126 do TST “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.”

Nessa senda, no que tange o quantum indenizatório o TST possui o seguinte entendimento:

⁸ Indenização por danos morais fixada no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS⁹. ASSÉDIO SEXUAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A jurisprudência do TST é no sentido de que a mudança do valor da condenação em indenização por danos morais somente é possível quando o montante fixado se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade. Tal circunstância não se verifica na hipótese dos autos, em que o TRT, considerando conduta ilícita do agente, a gravidade do dano, a repercussão da lesão e o caráter pedagógico-repressor da medida reduziu o valor da indenização para R\$10.000,00 (dez mil reais). Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O Regional, após o exame do conteúdo fático-probatório dos autos, concluiu que os elementos constantes dos autos não deixam dúvidas quanto à conduta lasciva do monitor sobre a reclamante, não havendo elemento que afaste a credibilidade das declarações da testemunha. Seria necessário reexaminar a prova para modificar a conclusão do Regional no sentido de que não restou demonstrado o assédio, o que é defeso nessa fase extraordinária ante o óbice da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - ARR: 156685.2011.5.24.0072, Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de Julgamento: 23/08/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017).

De acordo com entendimento do TST, o julgado acima exposto trata da aplicação do *quantum* indenizatório, aduzindo que possui jurisprudência uniforme quanto a matéria, alegando que nesta fase do processo apenas é possível modificar os valores fixados em sentença a título de indenização sob a hipótese de que não foram observadas a razoabilidade, a proporcionalidade e o enriquecimento ilícito. Desta forma, não cabe reforma do valor referente a indenização por danos morais decorrente do assédio sexual sofrido pela reclamante, uma vez que o valor fixado atente ao *quantum* indenizatório.

Contudo, no tocante a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o TST, a teor do próximo julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANOS MORAIS. ¹⁰CARACTERIZAÇÃO (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO LEGAL E APLICAÇÃO DO ART. 896, § 8.º, DA CLT). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL. VALOR. R\$ 15.000,00 (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO LEGAL E APLICAÇÃO DO ART. 896, § 8.º, DA CLT). RESCISÃO INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO LEGAL E APLICAÇÃO DO ART. 896, § 8.º, DA CLT). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. (...).

⁹ Indenização por danos morais fixada no valor de R\$ 10.000,00 (de mil reais).

¹⁰ Indenização por danos morais fixada no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Recurso de revista conhecido e provido. (TST - ARR: 218357520145040403, Relatora: Delaíde Miranda Avantes. Data de Julgamento: 20/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017).

De acordo com o julgado acima exposto, o presente recurso apresentado pela reclamada foi indeferido, uma vez que em esfera extraordinária, de acordo com a súmula 126 do TST, não é inadmissível a reanálise de provas. Sendo mantida a decisão que condenou a reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais sofridos em decorrência de assédio sexual, bem como a rescisão indireta do contrato de trabalho foi mantida.

Não obstante, no que tange a demissão por justa causa em decorrência da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, segue o próximo julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. FALTAS GRAVES COMPROVADAS. AUSÊNCIA DE ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DEMISSÃO NÃO INVALIDA DEMISSÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE APLICAÇÃO DE MULTA NORMATIVA. O reclamante foi demitido por justa causa em razão do assédio sexual dirigido a menor aprendiz, filha de outra funcionária da empresa que também lhe era subordinada, e da cobrança de comissões a fornecedores. De acordo com o Tribunal Regional, instância soberana na apreciação do conjunto fático-probatório dos autos, ficaram demonstradas as duas situações descritas. O reclamante alega que a reclamada não teria especificado os motivos pelos quais ele estava sendo demitido por justa causa, como estabelece cláusula coletiva da categoria, requerendo a invalidação da sua demissão com a consequente reversão da justa causa em dispensa imotivada. Ocorre que o Tribunal Regional consignou que a reclamada apontara alíneas do artigo 482 da CLT para justificar a demissão por justa causa do reclamante. De qualquer modo, entendeu que houve apenas uma tipificação legal e a não especificação dos motivos da justa causa, portanto, tratou-se de uma irregularidade formal, que não tem o condão de afastar a gravidade das faltas cometidas pelo reclamante que levaram a sua demissão por justa causa. E, na esteira da própria convenção coletiva, o Regional noticiou a existência de multa normativa prevista para as hipóteses de descumprimento dessa exigência e que foi aplicada no caso. Portanto, não houve violação do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Ressalta-se que, para se concluir pela existência de cláusula normativa, prevendo a conversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada, como pretende o reclamante, seria necessário o reexame da valoração dos fatos e provas dos autos feita pelas instâncias ordinárias, procedimento vedado a esta esfera recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 10483-36.2015.5.03.0073, Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 31/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

De acordo com o julgado acima exposto, o reclamante demandava em fase recursal pela inversão da demissão por justa causa por demissão inominada, ressaltando não ter conhecimentos pelos motivos da demissão por justa causa.

Contudo, restou comprovado em juízo as faltas graves cometidas pelo reclamante, entre elas o assédio sexual. Por este motivo, negaram provimento.

Diante do exposto, é visível que o TRT4 e o TST estão julgando as demandas de assédio sexual no ambiente de trabalho no sentido de condenar o agente que pratica tal conduta ao pagamento indenização aos danos sofridos pelos empregados/assediados. Pois, o assédio viola os direitos constitucionais fundamentais do ser humano, principalmente o da dignidade da pessoa humana o qual deriva a liberdade sexual. Contudo, nota-se que apesar dos lapsos da legislação no tocante ao assédio sexual, tal conduta encontra penalizações tanto no âmbito do direito penal, quanto no âmbito trabalhista. Todavia, deve o empregador tomar decisões de forma a evitar o assédio sexual, resguardando a intimidade pessoal dos empregados e evitando situações vexatórias, com políticas de prevenção e punição a quem cometer tal ilícito.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como temática o estudo do assédio sexual nas relações trabalhistas, no que tange a possibilidade de indenização como forma de reparação por danos morais sofridos, devido a violação da liberdade sexual dos empregados na relação de emprego, bem como a quem recai o ônus de provar referido dano, através do estudo de teorias do Direito do Trabalho e pesquisa de decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

De acordo com o referido contexto, a pesquisa demonstrou que a legislação trabalhista é relapsa quanto ao assédio sexual nas relações de emprego, porém para que ocorra a punição do agente que cometer tal ilícito utiliza-se a regulamentação disposta no Código Civil, Constituição Federal e Consolidação da Leis Trabalho, de forma que a Justiça do Trabalho possui competência para punir o assediador e ressarcir o assediado através da indenização por danos morais, a qual leva em consideração a capacidade econômica do assediador, assim como a gravidade do dano sofrido pela vítima de acordo com o princípio da razoabilidade e visando-se o não enriquecimento ilícito.

Nessa perspectiva, iniciou-se a pesquisa com uma análise doutrinária do assédio sexual no ambiente de trabalho, com a finalidade de adentrar e proporcionar um melhor entendimento sobre a temática, partindo das noções teóricas do assédio sexual no ambiente de trabalho, suas formas e espécies, e por fim para a fundamentação legal do assédio sexual na legislação brasileira.

Visto isso, em um segundo momento do estudo realizou-se uma pesquisa acerca da possibilidade de aplicação do dano moral decorrente do assédio sexual no âmbito trabalhista, a fim de verificar a aplicação da punição em forma de indenização por danos morais ao agente que praticar o assédio sexual em ambiente de trabalho, e por fim verificou-se o ônus da prova no procedimento probatório do assédio sexual em ambientes de labor.

Em um terceiro momento da pesquisa realizou-se um estudo acerca do entendimento jurisprudencial a respeito do assédio sexual no âmbito trabalhista, verificando-se os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4),

bem como o entendimento jurisprudencial de acordo com os julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Contudo, o objetivo geral do presente estudo foi atingido em razão da análise das disposições do direito trabalhista, bem como do entendimento jurisprudencial do TRT4 e TST, a fim de verificar em que medida é estabelecida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual ocorridos no ambiente de trabalho, com destaque à violação da liberdade sexual dos empregados. Verificando-se a possibilidade de punição do agente que praticar assédio sexual através de condenação ao pagamento de indenização por danos morais, rescisão indireta do contrato de trabalho e até mesmo demissão por justa causa.

Visando a busca de mecanismos para a solução do problema deste projeto de monografia, pode-se observar que é cabível a aplicação da penalização de pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho. Apesar de não estar expresso nas normas trabalhistas o assédio sexual é objeto de inúmeras demandas no âmbito do direito do trabalho, as quais visam, principalmente, a reparação do dano sofrido pelos empregados através de indenização por danos morais, demissão por justa causa e até mesmo a rescisão indireta de contrato de trabalho.

Com isso, fundamenta-se a necessidade de ingressar com ação no âmbito da justiça do trabalho para resolver a lide. Simultaneamente, nas referidas ações, o ônus da prova recai sobre o assediado, o qual em tese encontra grande dificuldade em provar, efetivamente, os fatos, pois, na maioria das vezes as manifestações de assédio sexual nas relações de trabalho ocorrem em momentos nos quais as partes estão a sós, fato este que dificulta a produção de provas do dano sofrido.

Desta forma, o TRT4 e o TST vêm buscando inibir a conduta danosa mediante a consolidação da jurisprudência, a fim de fixar indenização por danos morais, visando ressarcir o empregado pelos danos sofridos e punir o assediador. O pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho é fixado pelos julgadores nas situações em que o reclamante traz ao processo provas efetivas da existência de assédio sexual na relação de trabalho. As provas podem ser produzidas por todos os meios em direito admitidos, como por exemplo, prova testemunhal, e-mails trocados entre as partes, mensagens em aplicativos de comunicação, etc. Porém, a maior dificuldade encontrada pelas

vítimas é comprovar a ocorrência do assédio, pois na maioria das vezes ocorre em momentos em que o assediador está a sós com a vítima.

Destarte, averigua-se a possibilidade de futuras pesquisas acerca da temática frente ao Projeto de Lei nº 509 de 2015, apresentado pelo Major Olimpio Gomes, em tramitação na Câmara do Deputados, o qual, visa a alteração da tipificação penal em relação ao assédio sexual no ambiente de trabalho, alterando o art. 216-A do Código penal, onde apenas é considerado crime perante a esfera penal, o assédio sexual praticado por superior hierárquico. O assédio sexual merece ser debatido, divulgado e denunciado, pois só com essas atitudes será possível prevenir e acabar com o assédio sexual tanto no ambiente de trabalho quanto em locais públicos.

Desta forma, conclui-se que o assédio sexual é considerado um crime na esfera penal quando cometido por superior hierárquico, porém na esfera do direito do trabalho é muito mais amplo, apesar de não existir uma legislação trabalhista específica acerca do assédio sexual. Nas relações trabalhistas, o referido assédio é punido através de condenação de pagamento de indenização por danos morais sofridos pela vítima, em aplicação subsidiária ao Código Civil, Código de Processo Civil e Constituição Federal, de forma que mesmo sem possuir uma legislação específica possui a competência para processar e julgar ações de assédio sexual no âmbito do direito do trabalho. Contudo, cabe ressaltar que a penalização frente ao direito penal não se confunde com a punição na esfera trabalhista, a vítima pode ingressar com ações em ambas as esferas, visando a reparação do seu dano, bem como a penalização do assediador.

Contudo, no tocante ao ônus da prova no procedimento probatório do assédio sexual recai ao assediado, ora vítima, de acordo com o art. 373, I do Código de Processo Civil, todavia o ônus da prova pode ser invertido, de forma que o assediador terá que comprovar a veracidade das alegações, porém a inversão do ônus da prova terá que ser justificada e fundamentada pelo julgador, tal inversão encontra fundamento no art. 373, § 1º do referido código.

Portanto, consoante o entendimento jurisprudencial, segundo os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, as demandas trabalhistas em decorrência de assédio sexual estão sendo julgadas no sentido de condenar o assediador ao pagamento de indenização a título de danos morais sofridos pela vítima, frente a violação da liberdade sexual e dignidade da

pessoa humana do assediado. Todavia, a maior dificuldade enfrentada pela vítima é quanto ao procedimento probatório, que reflete claramente nos julgados dos referidos tribunais, pois em regra recai ao assediado o ônus da prova. No entanto, por fim, percebeu-se que apesar da omissão na legislação trabalhista quanto ao assédio sexual, a fim de condenar o assediador ao pagamento de indenização a título de danos morais, a fundamentação legal necessária para tal fim encontra-se na Constituição Federal e no Código Civil. Desta forma, o assédio sexual é passível de punição através da condenação ao pagamento de indenização por danos morais na esfera do direito do trabalho.

Isto posto, constatou-se que o ônus da prova nos casos de assédio sexual recai ao assediado, e que há muita dificuldade em comprovar efetivamente o assédio sexual em ambiente de trabalho, pois na maioria das vezes o mesmo ocorre em momentos em que as partes estão a sós, não tendo testemunhas para comprovar os fatos, por exemplo. Por conseguinte, quando comprovada a ocorrência do referido assédio, cabe a vítima indenização por danos morais, como forma de reparação pelo sofrimento e constrangimento sofrido, o valor da indenização deve ser calculado de acordo com a gravidade do fato.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio Sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. São Paulo: LTr. 1998.

BUENO, FRANCISCO DA SILVEIRA. **Minidicionário da língua portuguesa**. Ed. rev. e atual por Helena Bonito C. Pereira, Rena Singer. São Paulo: FDT: LISA, 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.224/01**, de 13 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em 12/04/2017.

_____. **Lei nº 10.406**, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 25/04/2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 14/04/2017.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 07 de janeiro de 1940. Institui o Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 14/04/2017.

_____. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Aprova o Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 15/10/2017.

_____. **Lei nº 13,105**, de 16 de março de 2015. Aprova o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10/06/2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 14/04/2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula Vinculante nº 22**. Publicado em: 11/12/2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=22.NUME.E.S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>>. Acesso em: 24/10/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 126. Publicado em: 21/11/2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126>. Acesso em: 09/10/2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. **Net**, 2006. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/igualdade-racial-principaisresultados>>. Acesso em: 03 mai. 2017.

DAMÁSIO, E. de Jesus e Luiz Flávio Gome, coordenadores. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. v.3. São Paulo: Saraiva, p.122, 1998.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de Direito Civil**. 3ª edição. Revistas dos Tribunais: São Paulo, 1975.

FERREIRA SOBRINHO, J. W. **Assédio sexual e justa causa**. In Repertório IOB de jurisprudência. São Paulo: IOB, n. 04, 1996.

GONÇALVES, Roberto Carlos. **Direito Civil Brasileiro**. In: **Responsabilidade civil**. vol. 4. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 342.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Prova Indiciária de Assédio Sexual**. *Jornal Trabalhista*, p. 8, mai. 2003.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. 4. ed. Niterói: Ímpetus. v.03, p. 463-464. VIOLAÇÃO LIBERDADE SEXUAL. 2007.

JUCÁ, Paulo Viana Albuquerque. **Assédio sexual como justa causa**. São Paulo: Revisa LTr, 1997, p.176.

LEIRA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual, agente causador de doenças do trabalho**. São Paulo, LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 564.

MACAHDO, Lenise Fabres. **O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino**. *Justiça do Trabalho*. 18. ed. Porto Alegre, p. 23, mar. 2001.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007, p. 21/62.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Consultas e Pareceres. Revista dos Tribunais**. São Paulo, n. 722, p. 112-121, dez. 1995.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 1998 (2005*). 1221 p.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 08. ago/2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual. **Conteúdo Jurídico. Net**, abr/2017. Disponível em: <<<https://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 22/04/2017.

PAMPLONA FILHO, RODOLFO. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001, p.108.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho n.73**. p.115/135, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, p.149, 2001.

PALMEIRA SOBRINHO, ZÉU. **O Assédio Sexual. Suplemento Trabalhista**. LTr nº 135. 1998. pg 135.

PINTO, Wellington Almeida. **O Empregado Doméstico e Suas Leis**. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Traduzido por Wagner D. Giglio. 3º ed. São Paulo: LTr, 2000. p.339.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte (Org.); Castelo Branco, Ana Maria Saad. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2008.

SOBRINHO, José Wilson. **Assédio Sexual e Justa Causa**. Repertório IOB de Jurisprudência, n. 4/96, p.367, fev. 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. p.60. 2007.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas. p. 47. 2009.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão. Processo nº 0021984-68.2014.5.04.0404 (RO). Relator: José Felipe Ledur. 6º Turma. Publicado no DJ em 25/08/2016. Disponível em:
<http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:i3mFns7et0J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5614071%26v%3D11228142+ass%C3%A9dio+sexual+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-04-29..2017-04-29++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 23/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão. Processo nº 0021669-22.2015.5.04.0334 (RO). Relator: Flávia Lorena Pacheco. 11ª Turma. Publicado no DJ em 09/08/2016. Disponível em:<
http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:fk6l-CAkgpcJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5366155%26v%3D10732310+ass%C3%A9dio+sexual+recis%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-04-29..2017-04-29++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 23/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão. Processo nº 0020214-74.2015.5.04.0252 (RO). Relator: Raul Zoratto Sanvicente. 6ª Turma. Publicado no DJ em 16/08/2017. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:0POxm5g0lfgJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D13725701%26v%3D27451402+ass%C3%A9dio+sexual+indeniza%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-11-25..2017-11-25++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão. Processo nº 0000211-21.2015.5.04.0601 (RO). Relator: Tânia Rosa Maciel de Oliveira. 2ª Turma. Publicado no DJ em 26/01/2017. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:RW5wJRBPEgQJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57857685+ass%C3%A9dio+sexual+indeniza%C3%A7%C3%A3o+negado+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-11-25..2017-11-25++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 19/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Acórdão. Processo nº 0020134-22.2013.5.04.0013 (RO). Relator: João Paulo Lucena. 8ª Turma. Publicado do DJ em 08/03/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:v1IUr890XvwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D3642698%26v%3D7285396++++RESCIS%C3%83O+DO+CONTRATO+DE+TRABALHO+POR+DESPEDIDA+INDIRETA.+PR%C3%81TICA+DE+ATOS+LESIVOS+%C3%80+HONRA+E+%C3%80+BOA+FAMA.+FALTA+GRAVE+DO+EMPREGADOR.+AUS%C3%8ANCIA+DE+PROVA.+N%C3%83O+CABIMENTO.+A+aus%C3%Aancia+de+prova+da+pr%C3%A1tica+de+atos+lesivos+%C3%A0+honra+e+%C3%A0+boa+fama+do+empregado+%C3%A9+suficiente+a+afastar+a+ruptura+do+contrato+de+trabalho+por+falta+grave+do+empregador,+nos+termos+do+art.+483+da+CLT.&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 22/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Acórdão. Processo nº 0020508-61.2015.5.04.0015 (RO). Relatora: Vania Maria Cunha Mattos. 10ª Turma. Publicado no DJ em: 07/07/2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:e3PE-runqNwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9406209%26v%3D18812418++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-12-02++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 13/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Acórdão. Processo nº 0010111-34.2015.5.04.0211 (RO). Relatora: Rosane Serafini Casa Nova. 1ª Turma. Publicado no DJ em: 26/10/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:fUWGRXFIKvGJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57409291++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-12-02++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 19/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Acórdão. Processo nº 0000732-57.2013.5.04.0561 (RO). Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel. 2ª Turma. Publicado no DJ em: 05/05/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:JyfMnC5HwpUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56100607++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-12-02++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 19/10/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Acórdão. Processo nº 000019878.2015.5.04.0841 (RO). Relatora: Ana Luiza Heineck Kruse. 4ª Turma. Publicado no DJ em 17/08/2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:6GDBONkGynUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56885614++inmeta:DATA_DOCUMENTO:...2017-12-02++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl>

&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 24/10/2017.

Brasil. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão. Processo nº 144700-88.2006.5.01.0072 (AIRR). Relator: Cláudio Brandão. 7ª Turma. Publicado no DJ em: 24/10/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20144700-88.2006.5.01.0072&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAU7jAAM&dataPublicacao=13/10/2017&localPublicacao=DEJT&query=ass%E9dio%20and%20sexual%20and%20indeniza%E7%E3o>>. Acesso em: 02/11/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão. Processo nº 0000930-08.2013.5.04.0234 (RO). Relator: Marcelo Gonçalves De Oliveira. 4ª Turma. Publicada no DJ em: 18/10/2017. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:qu_OqIBCj3UJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurispc_sdcpsp.baixar%3Fc%3D59616933+ass%C3%A9dio+sexual+indeniza%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-11-25..2017-11-25++&client=jurispsssl&site=jurispc_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 05/11/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão. Processo nº 21835-75.2014.5.04.0403 (AIRR). Relator: Delaíde Miranda Arante. 2ª Turma. Publicado no DJ em: 20/09/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%2021835-75.2014.5.04.0403&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAOShAAM&dataPublicacao=29/09/2017&localPublicacao=DEJT&query=ass%E9dio%20and%20sexual%20and%20rescis%E3o>>. Acesso em: 02/11/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão. Processo nº 610-82.2012.5.04.0204 (RR). Relator: Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. Publicado no DJ em: 25/03/2015. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20610-82.2012.5.04.0204&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAH+xAAG&dataPublicacao=31/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20-%20and%20INDENIZA%C7%C3O%20and%20POR%20and%20DANOS%20and%20MORAIS%20and%20-%20and%20ASS%C9DIO%20and%20SEXUAL%20and%20-%20and%20TRATAMENTO%20and%20DA%20and%20EMPREGADA>>. Acesso em: 13/10/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Acórdão. Processo nº 2842-46.2015.5.10.0802 (AIRR). Relator: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Publicado no DJ em: 20/09/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202842-46.2015.5.10.0802>>

46.2015.5.10.0802&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAVAZAAB&dataPublicacao=01/09/2017&localPublicacao=DEJT&query>. Acesso em: 10/10/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Acórdão. Processo nº 10483-36.2015.5.03.0073 (AIRR). Relator: José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Publicado no DJ em: 02/06/2017. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2010483-36.2015.5.03.0073&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAURgAAJ&dataPublicacao=02/06/2017&localPublicacao=DEJT&query=ass%E9dio%20and%20sexual%20and%20demiss%E3o%20and%20justa%20and%20causa>>. Acesso em: 17/10/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Acórdão. Processo nº 140400-39.2009.5.04.0252 (RR). Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma. Publicado no DJ em: 15/09/2017. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20140400-39.2009.5.04.0252&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAANCKAAM&dataPublicacao=15/09/2017&localPublicacao=DEJT&query=ass%E9dio%20and%20sexual%20and%20indeniza%E7%E3>>. Acesso em: 21/10/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Acórdão. Processo nº 1566-85.2011.5.24.0072 (ARR). Relatora: Maria Helena Mallmann. 8ª Turma. Publicado no DJ em: 01/09/2017. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%201566-85.2011.5.24.0072&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAVMDAAL&dataPublicacao=01/09/2017&localPublicacao=DEJT&query=ass%E9dio%20and%20sexual%20and%20indeniza%E7%E3o>>. Acesso em: 16/10/2017.