

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

MILENA LARISSA WILLERS CARRARD

**TRABALHO DA MULHER: ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A
PROVA INDICIÁRIA COMO ELEMENTO VÁLIDO AO RECONHECIMENTO DA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2021

MILENA LARRISA WILLERS CARRARD

**TRABALHO DA MULHER: ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A
PROVA INDICIÁRIA COMO ELEMENTO VÁLIDO AO RECONHECIMENTO DA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR
TRABALHO DE CURSO**

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

Orientador: Professor Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2021

MILENA LARISSA WILLERS CARRARD

**TRABALHO DA MULHER: ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A
PROVA INDICIÁRIA COMO ELEMENTO VÁLIDO AO RECONHECIMENTO DA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.
TRABALHO DE CURSO**

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

Banca
Examinadora

Ricieri Dilkin

[Ricieri Dilkin \(Jul 17, 2021 15:02 ADT\)](#)

Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador

Ana Paula Cacenote

[Ana Paula Cacenote \(Jul 19, 2021 14:42 ADT\)](#)

Prof.^a Ms. Ana Paula Cacenote

Bianca Tams Diehl

[Bianca Tams Diehl \(Jul 19, 2021 16:14 ADT\)](#)

Prof.^a Dr.^a Bianca Tams Diehl

Santa Rosa, 13 de julho de 2021.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente à minha família e a todos que fizeram parte desta história, nunca desistiram de mim, que me apoiaram nessa caminhada e batalharam para ver esse sonho realizado. Principalmente ao meu orientador Prof. Me. Ricieri que sempre deu o seu melhor para juntos construir essa bela monografia.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares pelo apoio e compreensão nesta jornada, por sempre acreditarem na minha capacidade e nos meus sonhos.

Principalmente aos meus pais que buscam o possível e o impossível para realizar nossos maiores sonhos.

A minha irmã que sempre está do meu lado me apoiando, me ajudando quando necessário, sempre acreditando na minha capacidade.

Ao meu namorado, que muito compreensivo entendeu a minha ausência em virtude dos afazeres acadêmicos.

A todos os professores pelos ensinamentos pelo auxílio nesta jornada acadêmica. Em especial ao Orientador Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, pela excelente orientação, onde brilhantemente conduziu esta pesquisa para a direção de excelentes resultados desempenhando tripla jornada as revisões/orientações.

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres”.

Rosa Luxemburgo

RESUMO

A presente monografia versa sobre o trabalho da mulher e o direito à proteção em face de condutas abusivas do empregador ou de seus prepostos. Como delimitação do tema será analisado o assédio sexual como fator de violação à intimidade à luz da legislação vigente sob análise do entendimento jurisprudencial do TRT4 e do TST nos períodos compreendidos entre 2018 e 2021. Quanto o problema será analisada a prova indiciária, a teor do entendimento da jurisprudência trabalhista. O presente trabalho tem como objetivo analisar a legislação vigente bem como o entendimento doutrinário e jurisprudencial nas decisões proferidas pelo TRT4 e TST, nos períodos de 2018 a 2020 e que versam sobre a configuração de assédio sexual no ambiente laboral pautada no acolhimento da prova indiciária, tendo o propósito de compreender e expor como o crime é praticado, e o papel da Legislação Trabalhista em tentar diminuir a prática abusiva do empregador ou de seus prepostos. A escolha do tema justifica-se de forma relevante pela atualidade do tema, pois o assédio sexual laboral está cada vez mais presente no âmbito trabalhista. Os principais autores utilizados para a produção da monografia foram Rofolfo Pamplhona Filho, Ernesto Lippdmann e Marie-France Hirigoyen. A metodologia utilizada nessa pesquisa é teórico-empírica através de pesquisas bibliográficas, utilizando jurisprudência e literaturas sobre o Direito do Trabalho. Este trabalho monográfico está distribuído em três capítulos da seguinte forma: no primeiro capítulo foi diferenciado as formas de assédio, onde foi relacionado o assédio sexual na relação de emprego e as bases legais aplicáveis. No segundo capítulo o qual e trata do tema central da pesquisa trouxe a prova indiciária como meio de comprovação do assédio sexual, empregando a valoração da palavra da vítima em casos de abuso sexual e os entendimentos do TRT4 e TST sobre o assédio sexual. Para fechar o trabalho no terceiro capítulo é contextualizada a responsabilização jurídica do assédio trazendo medidas preventivas do assédio sexual no ambiente de trabalho. Por fim, ante a pesquisa realizada, percebe-se que a prova indiciária é a melhor forma para a resolução do assédio ocorrido no meio laboral.

Palavras-chave: Assédio sexual – Relação de emprego – Prova – Indiciária – Responsabilidade civil.

ABSTRACT

This monograph deals with women's work and the right to protection in the face of abusive conduct by the employer or his employees. As a delimitation of the theme will be analyzed sexual harassment as a factor of violation of intimacy in light of the current legislation under analysis of the jurisprudential understanding of the TRT4 and TST in the periods between 2018 and 2021. As for the problem the evidential evidence will be analyzed, based on the understanding of the labor jurisprudence. The present work aims to analyze the current legislation as well as the doctrinal and jurisprudential understanding in the decisions rendered by the TRT4 and TST, in the periods from 2018 to 2021 and that deal with the configuration of sexual harassment in the work environment based on the reception of evidential evidence, with the purpose of understanding and exposing how the crime is committed, and the role of the Labor Legislation in trying to reduce the abusive practice of the employer or his employees. The choice of the topic is relevantly justified by the topicality of the topic, as occupational sexual harassment is increasingly present in the workplace. The main authors used to produce the monograph were Rofolfo Pamphona Filho, Ernesto Lippdmann and Marie-France Hirigoyen. The methodology used in this research is theoretical and empirical through bibliographic research, using jurisprudence and literature on Labor Law. This monographic work is divided into three chapters as follows: in the first chapter the forms of harassment were differentiated, where sexual harassment in the employment relationship and the applicable legal bases were related. In the second chapter which deals with the central theme of the research the evidential evidence was used as a means of proving sexual harassment, using the valuation of the victim's word in cases of sexual abuse and the understandings of TRT4 and TST about sexual harassment. To close the work the third chapter contextualizes the legal accountability for harassment, bringing preventive measures against sexual harassment in the workplace. Finally, in view of the research carried out, it is clear that evidential evidence is the best way to resolve the harassment that occurred in the workplace.

Keywords: Sexual harassment – Employment relationship – Evidential – Evidence – Civil responsibility.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

§ - Parágrafo

Abr. – Abril

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça Trabalhista

Des^a – Desembargadora

DF – Distrito Federal

Ed. – Edição

EUA – Estados Unidos da América

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

Jan – Janeiro

Mai. – Maio

Me. - Mestre

Nº - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Out. – Outubro

P. – Página

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

Set. – Setembro

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UGT – União Geral de Trabalhadores

V./Vol. – Volume

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONCEITO E DENOMINAÇÃO DAS DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO	14
1.1 ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL E VERTICAL	17
1.1.1 Assédio Moral, Verbal e Psicológico	20
1.1.1.1 Assédio Sexual Na Relação De Emprego	20
1.1.1.1.1 Assédio Sexual: Bases legais	24
2 PROVA INDICIÁRIA COMO MEIO DE COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL	29
2.1 A VALORAÇÃO DA PALAVRA DA VÍTIMA EM CASOS DE ABUSO SEXUAL ..	34
2.1.1 Entendimentos Jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Tribunal Superior do Trabalho Sobre o Assédio Sexual	35
3 RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO	45
3.1 RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADO	47
3.1.1 Responsabilização jurídica do empregador	50
3.1.1.1 Medidas Preventivas Do Assédio Sexual No Ambiente De Trabalho.....	55
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

A temática deste trabalho é o trabalho da mulher e o direito à proteção em face de condutas abusivas do empregador ou de seus prepostos, com a delimitação do tema a partir do assédio sexual como fator de violação à intimidade à luz da legislação vigente sob análise do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos períodos compreendidos entre 2018 e 2021. Com o problema sobre a prova indiciária, com o teor do entendimento da jurisprudência trabalhista, podendo ser considerada como medida juridicamente válida para fins de comprovação prática de assédio sexual ocorrido no ambiente laboral e consequente condenação o pagamento de indenização por danos morais? .

Para o objetivo geral a pesquisa traz a análise da legislação vigente bem como o entendimento doutrinário e jurisprudencial, este com base em decisões proferidas pelo TRT4 e TST, nos períodos compreendidos entre 2018 e 2021 e que versam sobre a configuração de assédio sexual no ambiente laboral pautada no acolhimento da prova indiciária e consequente direito à reparação por danos extrapatrimoniais, tendo o propósito de compreender e expor como o crime é praticado, e o papel da Legislação Trabalhista em tentar diminuir a prática abusiva do empregador ou de seus prepostos, cuja caracterização do assédio sexual e muitas vezes não resta comprovada por falta de provas constitutivas do direito da empregada. Com os objetivos específicos divididos em três esferas sendo: Conceituar assédio sexual sobre o viés doutrinário bem como verificar as bases legais aplicáveis; Analisar e conceituar os meios de prova admitidos no Processo do Trabalho, em especial a prova indiciária como elemento de comprovação do assédio sexual na relação de emprego; Verificar a jurisprudência do TRT4 e TST, entre os anos de 2018 e 2021, no tocante a caracterização do assédio sexual no âmbito laboral e a consequente responsabilidade civil do empregador.

A hipótese partiu da premissa de que os fatos caracterizadores do assédio sexual no ambiente laboral geralmente ocorrem em lugares privados, cuja prova testemunhal por vezes não presencia os fatos, tem-se que a prova indiciária é o meio de prova apto à comprovação do assédio sexual praticado pelo empregador ou seus prepostos.

A pesquisa tem relevância de dar voz e vez às mulheres que sofrem por assédio sexual no ambiente laboral. Por ser um tema atual o estudo da monografia é de fundamental relevância, pois está crescendo cada vez mais os casos de assédio no ambiente laboral. Tendo como proteção nas áreas do Direito do Trabalho, que caracteriza mais a proteção da vítima diante dos assédios ocorridos no meio laboral, no Direito Civil, são caracterizadas as indenizações que ocorreram tanto para o empregado quanto para o empregador e o Direito Penal, que tem como objetivo a punição do assediador podendo levar até a detenção do indivíduo. Deixando os conceitos e as leis aplicáveis ao assédio sexual à tona. Analisando as provas admitidas para a comprovação do assédio principalmente a prova indiciária e ponderando a responsabilidade civil do assediador quanto a responsabilidade civil da empresa.

Quanto à metodologia a pesquisa será de forma teórico-empírica. Onde o tratamento dos dados ocorrerá de forma qualitativa. Para a pesquisa será seguido o modelo explanatório para deixar o problema mais objetivo o próximo das pessoas, sendo também explicativo buscando sempre a maior clareza para elucidar o problema dentro da sociedade. Em relação aos dados e procedimentos técnicos será embasado em pesquisa bibliográfica, com um dos principais autores o Rodolfo Pamplona Filho.

A monografia está distribuída em três capítulos: no primeiro capítulo será abordado o conceito e a dominação das diferentes formas de assédio, subdividido entre o assédio sexual na relação de emprego e o assédio sexual: bases legais aplicáveis.

O segundo capítulo, o qual se trata do tema principal, indicará a prova indiciária como meio de comprovação de assédio sexual, onde foi explanada a valoração da palavra da vítima em casos de abuso sexual, com o fechamento do capítulo tendo as citações de entendimentos do TRT4 e TST sobre o assédio sexual entre os anos de 2018 a 2021.

Ao final, no terceiro capítulo, foi tratado sobre a responsabilização jurídica do assédio, conjuntamente com as medidas preventivas do assédio sexual no ambiente de trabalho, como políticas efetivas usando o meio de comunicação para a explanação de medidas preventivas.

Deste modo, foi utilizada a metodológica de pesquisa bibliográfica, utilizando jurisprudência e literaturas sobre o Direito do Trabalho, Direito Civil e

Direito Penal, buscou-se apresentar a prova indiciária como meio de prova para a conclusão do processo de assédio sexual laboral contemplando conjuntamente medidas protetivas para a prevenção desse crime.

1 CONCEITO E DENOMINAÇÃO DAS DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO

Acima de tudo precipuamente deve ser entendido que o assédio sexual laboral é a forma de assedio mais corriqueira na sociedade. Por esse fato será estudado no decorrer do capítulo as diferentes formas de assédio, onde será elencado o assédio sexual na relação de emprego e as bases legais aplicáveis.

O assédio sexual é conceituado por Rodolfo Pamplona Filho, como uma conduta de natureza sexual não desejada, que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada cercandolhe a liberdade sexual. De acordo com Rodolfo Pamplona Filho é um ato que viola principalmente do princípio da livre disposição do corpo e também o princípio da liberdade sexual, sendo que neste momento não estamos especificadamente falando sobre o assédio no âmbito do trabalho. O ato de assediar é caracterizado como uma conduta discriminatória vedada juridicamente sendo um assunto mundial todos os países das mais diferentes línguas têm sua própria denominação (PAMPLONA FILHO, 2001).

O assédio sexual está muito presente em nosso cotidiano, tendo como vários os conceitos para a pratica desse crime, conforme Maria Helena Diniz conceitua o assédio sexual: “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual” (DINIZ, 1998, p. 285).

Conseqüentemente o assédio sexual conforme Diniz (1998) ocorre quando alguém usa da autoridade e confiança para obter alguma vantagem sexual em cima de outra pessoa, muita às vezes ocorrendo na relação do emprego onde existe a autoridade entre empregador e empregado, ficando assim mais fácil a prática para o crime.

Para Mary Cardone o assédio sexual se conceitua da seguinte forma:

[...] a atitude de alguém que, deseja obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade. (...) Se assédio e insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir necessário se torna que haja frequentes investidas do assediador junto à pessoa molestada. (CARDONE, 1994, p. 393).

Outrossim, o “Manual Preventivo de Assédio Sexual” também exemplifica o assédio sexual de uma maneira mais objetiva sendo ela “Em termos práticos,

assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual inoportuno ou indesejável. Ou seja, qualquer tipo de abordagem feita sem que você deseje que isso aconteça” (SINESP, 2003).

No ano de 1997 Paulo Viana de Albuquerque Jacá, sintetizou características necessárias para a configuração do assédio sexual, colocando de forma clara e objetiva o que seria necessário para se caracterizar assédio sexual:

[...] que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais. (ALBUQUERQUE JACÁ, 1997, p. 176 e 177).

Outrossim, nas palavras e entendimentos de Ernesto Lippdmann o assédio sexual é caracterizado como: “[...] o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios” (LIPPDMANN, 2001, p. 16).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) acresce que os atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, mas todas essas definições precisam ter certos “atrativos” como a única forma de manter o emprego, prometer alguma promoção na carreira, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, intimidar ou insultar, ameaçar, ofertar, isso tudo se resume no fato de que o objetivo do assédio seria de ter algo em troca, entre o agressor e a vítima. Com base nos dados já comprovados da OIT, 52% das mulheres brasileiras, já foram assediadas, sendo que em nosso cotidiano o assédio não acontece necessariamente entre homem para mulher, mas também entre mulher para homem e pessoas do mesmo sexo (BRASIL, 2013).

Bem como o Datafolha fez uma pesquisa entre as mulheres tendo o tema assédio sexual, onde a porcentagem das perguntas foram que, 42% das mulheres já sofreram assédio sexual, 15% das mulheres relataram o assédio sexual sofrido, 57% das mulheres com curso superior já sofreram assédio sexual e 58% das mulheres que sofreram assédio sexual ganham entre 5 a 10 salários-mínimos (DATAFOLHA, 2017).

Ademais a OIT em seu Departamento de Igualdade de Gênero elaborou documento denominado O Assédio Sexual, segundo o Documento Sobre Violência Contra a Mulher, onde fica expressa algumas consequências da prática do assédio nas relações de trabalho:

[...] viola o direito dos trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, pode criar condições prejudiciais ao seu bem estar físico e psicológico e interfere no ambiente de trabalho ao criar uma atmosfera que fragiliza e desmoraliza o trabalhador assediado. Se ignorado tem alto custo para as empresas em termos de diminuição de produtividade, de alto nível de faltas ao trabalho entre as vítimas, de reiteradas licenças médicas, de treinamento de novo pessoal, e de “baixo astral”. Pode, ainda, afetar a imagem pública da empresa e diminuir os lucros devido à possibilidade de ações judiciais já que acarreta custos legais. (ROBORTELLA, 1997, p. 157).

Conforme destaca o autor acima citado, no exato momento em que começa a ocorrer alguma forma de assédio dentro da empresa torna o ambiente laboral quase impossível de ter um bom ambiente para trabalhar, principalmente pensando no bem estar de seus funcionários o empregador deve sempre ficar atento a qualquer sinal de assédio, pois a prática desse crime só tem a prejudicar a saúde da vítima e a imagem da empresa.

Além disso, o assédio sexual por muitas às vezes está ligado com o sexo da pessoa, por isso que a pratica desse crime é considerada discriminatória. Deve sempre ser lembrado que o assédio sexual não é uma relação consensual entre duas pessoas, o assédio é uma ação que não é aceita pela vítima, conforme a OIT “O assédio sexual está intrinsecamente ligado com o poder e na maioria das vezes acontece em sociedades em que a mulher é tratada com objeto sexual e cidadãs de segunda classe” (WAGELNDICATOR, 2020).

Por outro lado, a prática do assédio sexual pode acontecer em qualquer lugar, ocorrendo tanto em lugares públicos, privados, no ambiente de trabalho e até mesmo dentro de sua casa. Pois a prática desse crime está ocorrendo cada vez mais, pois algumas pessoas sempre tem a ideia de conseguir algum favor, ou algo em troca de certas atitudes, sendo essas as atitudes que possam prejudicar o outro (PASCOAL, 2018).

Acrescenta-se que o assédio sexual pode ser caracterizado de duas formas, uma delas é o Assédio Sexual por Chantagem – ASSÉDIO SEXUAL QUID PRO QUO – que seria o assédio mais “comum” entre as formas, ele nada mais é

do que uma questão de abuso do poder, sendo que algumas legislações consideram a única forma de assédio sexual. Nesse caso, o assédio muitas vezes vem de poder hierárquico, e é a forma que ocorre com maior frequência no âmbito laboral. Mas esse assédio não tem a necessidade de ocorrer apenas com o hierárquico e o subordinado. Quid pro quo se refere literalmente em “isto por aquilo”, como se fosse uma troca de favores para alcançar algum objetivo. Sendo que está é o único crime de assédio sexual tipificado no ordenamento jurídico brasileiro (PAMPLONA, 2001).

1.1 ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL E VERTICAL

Dentro dos assédios no âmbito laboral, de acordo com Silvane Prisco Corrêa Botelho (2017), divide-os em assédio vertical e assédio horizontal onde o primeiro se caracteriza entre o empregado hierarquicamente inferior contra o seu superior e o segundo é a ocorrência do assédio entre chefe e subordinado ou entre colegas de trabalho.

Conforme a doutrina de Maria Aparecida Alkmin, o assédio vertical descendente: “É proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando” (ALKIMIN, 2006, p. 69). Portanto, percebe-se que o assédio vertical descendente é o superior hierárquico usa o poder com a ideia de abuso. O assédio vertical ascendente acontece quando um ou mais subordinados fazem algo contra o seu superior.

No assédio horizontal a relação hierárquica não é um requisito essencial, esse tipo de assédio acontece entre colegas de trabalho, muitas as vezes pela diferença salarial ou até mesmo alguma competitividade, segundo Alkmin o assédio horizontal se caracteriza em:

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosseiras, gestos obscenos, apalpamentos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa. (ALKIMIN, 2006, p. 64).

O caso do assédio horizontal não acontece frequentemente pois, como cita Alkimin (2006) o assédio ocorre quando existe algum tipo de rivalidade ou competitividade entre os empregados, porém outro tipo de assédio que ocorre dentro do ambiente laboral é o assédio sexual por intimidação.

Por outro lado, conforme Silvane Prisco Corrêa Botelho (2006), o Assédio Sexual por Intimidação – ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL – tem a seguinte expressão pois o assédio sexual ambiental ocorre a partir da intimidação, violando o direito a um meio ambiente de trabalho sadio. Ele tem como efeito prejudicar a atuação de uma pessoa ou se criar alguma situação que seja ofensiva, hostil ou até mesmo algum avanço de cunho sexual no ambiente do trabalho, tendo como objetivo constranger a vítima. Nesse caso o poder de hierarquia não é o ponto principal pois sim aqui se encaixa perfeitamente o assédio horizontal ou vertical, como já explicado.

Por oportuno e diante da temática em estudo, afirma Rodolfo Pamplona Filho:

Nela, incluem-se avanços repetidos. Múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias). Apontam-se. Como caracterizadores, os seguintes assuntos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas discretas sobre a vida privada do trabalhador; isolamento dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas “sexistas” generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessa de benefício ou recompensa; (...) qualquer exercício de violência física ou verbal. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 48/49).

Nota-se que todas as formas de cunho sexual são características do assédio. Como exemplifica o autor acima citado, as formas de assédio são muito parecidas umas com as outras, o assédio sexual por intimidação ou chantagem tem abusos semelhantes, e ambos agridem a intimidade e a liberdade da mulher.

É importante mencionar que a segunda espécie de assédio sexual não está tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, mas ela deve ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista. Como já dito, existe uma grande diferença entre assédio sexual e assédio moral, mas ambas ferem princípios

humanos, sendo assim deveriam ser todas as formas tipificadas como crime (PASCOAL, 2018).

Outrossim, a escritora francesa Marie-France Hirigoyen, na obra *Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano* define assédio moral no ambiente laboral de forma pontual, nos seguintes termos:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Diante da definição supra, o assédio moral pode ser compreendido como uma agressão que é feita por uma determinada pessoa, sendo de farias vezes repetidas, resultando então em deixar a pessoa ferida, abalada, atingindo tanto o bem estar físico quando o psíquico. Essa situação vem ganhando mais espaço pelo fato de que as pessoas de hoje em dia estão cada vez mais preparadas para um sucesso no trabalho sendo que certas pessoas não acreditam em seu potencial.

Outrossim, na evolução do assédio sexual em alguns casos ocorre também o abuso sexual, o qual, conforme Manoel Jorge e Silva Neto:

[...] uma vez atingindo o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual com a empegada, o fato abandona os domínios do assédio para tipificar o abuso sexual. Abuso sexual, por seu turno que continua integrado à esfera de responsabilização do empregador. (SILVA NETO, 2001, p. 38).

Percebe-se então que o abuso sexual não vai afastar a caracterização do assédio anterior, que também deverá ser mencionado na petição inicial. O abuso sexual por muitas vezes acontece após o assédio sexual ter tido algum resultado para o assediador, como por exemplo, quando ele conseguiu fazer com que a mulher após as investidas dele aceitasse as vantagens que com que as promessas sexuais haviam de dar resultados. Mas diferentemente do assédio sexual o abuso sexual só será tido como abuso quando a natureza sexual é praticada, sendo que se no caso não houve algum ato libidinoso não será enquadrado em abuso sexual.

O assédio sexual segundo Tayla Pinotti (2019) se caracteriza por qualquer ação ou comportamento sexual que acontece sem o consentimento da outra pessoa, neste assédio é englobado uma série de comportamentos que vão do contato físico até mesmo no patamar de algum comentário com conotação sexual, podendo haver serias consequências ao assediador, como por exemplo, a detenção que pode variar de 1 (um) a 2 (dois) anos.

1.1.1 Assédio Moral, Verbal e Psicológico

Já o assédio moral, é a violência gerada contra a dignidade do cidadão, tendo como a maioria dos casos que ocorrem o assédio moral é dentro do ambiente laboral. Atualmente não existe nenhuma lei específica que caracteriza o assédio moral sendo laboral ou não, mas na ocorrência do crime ele se encaixa em danos morais (PINOTTI, 2019).

O assédio verbal, por si só já se caracteriza pelo fato de ocorrer o famoso “bate boca” onde uma pessoa é ridicularizada por outra, não importando se for pessoas próximas ou desconhecidos. No Brasil essa forma de assédio é caracterizada como injúria por lei, a indenização que ocorre nesse caso é a indenização por danos morais (PINOTTI, 2019).

Conforme autor acima citado o assédio virtual nada mais é que um assédio praticado diante do uso de tecnologia, onde a execução desse assédio pode ser feita através de ameaças, atitudes de cunho sexual, a divulgação de dados pessoais e os discursos de ódios que estão sendo produzidos e publicados cada vez mais.

Para Pinotti (2019) o assédio psicológico muitas vezes passa por despercebida pela vítima que em alguns casos se acostuma com a forma que é tratada. Esse tipo de assédio ocorre na maioria das vezes entre relacionamentos, onde o parceiro ou a parceira ofende ou demonstra alguma intimidação para ter o controle do relacionamento.

1.1.1.1 Assédio Sexual Na Relação De Emprego

O assédio sexual no ambiente laboral será manifestado por palavras, gestos, ações aonde o assediador vai se manifestar em carícias sexuais.

Causando a vítima constrangimento e principalmente violando a sua liberdade sexual. A principal violação do assédio sexual é a da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, onde fere principalmente os princípios da nossa Constituição Federal (RIBEIRO, 2019).

O assédio sexual só será caracterizado quando existir esses quatro elementos: os sujeitos que será o agente – assediador – e o destinatário – assediado-; a conduta de cunho sexual; a rejeição do destinatário diante da conduta sexual e a insistência da conduta sexual do agente (PAMPLONA, 2001).

Quando se fala em sujeitos do assédio sexual é caracterizado em horizontal ou vertical, sendo horizontal quando existe hierarquia entre a vítima e o agressor e vertical sendo está um pouco mais complicada de se entender onde o assédio ocorre de um superior ao subordinado que seria a espécie mais comum ou de um subordinado ao superior hierárquico onde está segunda opção pouco ocorre, mas não pode ser descartada (PAMPLONA, 2001).

Como bem relaciona Rodolfo Pamplona Filho, o assédio sexual não ocorre necessariamente apenas entre empregador e empregado, mas sim entre empregado e empregado ou empregado e cliente, como cita-se o seguinte trecho de seu livro:

Se, comumente, há uma relação de poder hierárquico entre assediante e assediado, este não é um requisito essencial, pois o assédio sexual poderá ocorrer também, por exemplo, entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima, em um caso de assédio sexual vertical ascendente. (PAMPLONA, 2001, p. 41).

Conforme Rodolfo Pamplona Filho, o contrato de trabalho na esfera do Direito do Trabalho é um dos principais meios hierárquicos entre o empregador e o empregado. Em alguns casos é aí que começa a subordinação e as investidas do empregador em seus empregados.

A esfera trabalhista é ligada ao Direito civil por meio do contrato de trabalho, que é por meio do contrato que existe a subordinação jurídica do empregado e do empregador, existindo conseqüentemente a hierarquia, como explica Pamplona Filho:

Isso porque, como já afirmado em outra oportunidade, se há um aspecto do Direito do Trabalho a ser destacado, que inclusive, justifica sua

autonomia em relação ao Direito Civil, é o fato de que, nas relações trabalhistas, o contrato de emprego implica necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que dirige a prestação de serviços de forma pessoal, com poder hierárquico e disciplinar, mediante a remuneração. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 61).

Com isso deve ser incluída a responsabilidade patronal (assunto este que vamos tratar adiante) para garantir o ambiente de trabalho sadio, tendo como um dos problemas a violação do princípio básico do Direito do Trabalho, que seria a liberdade individual constitucionalmente tutelada (PAMPLONA FILHO, 2001).

Em prosseguimento, o assédio sexual como já mencionado anteriormente é um problema global, onde nenhum país consegue escapar de condutas deploráveis com esta, que além de ferir direitos, deixam sequelas nas vítimas, o medo e a desconfiança caminham ao lado delas para sempre. Nesse viés, com aporte doutrinário é indispensável citar algumas porcentagens de vários países, épocas e formas de trabalho diferentes onde mulheres já passaram por algum tipo de assédio, de acordo com Alice Monteiro de Barros:

[...] 45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situações semelhantes e no Canadá esse percentual é de 48%. Na Espanha, um estudo realizado pela União Geral de Trabalhadores – UGT, em 1987, constatou que 84% das mulheres de distintos setores declararam haver sofrido assédio sexual verbal, 55% sofreram assédio sexual consistentes em olhares lascivos, gestos insinuantes, 27% foram vítimas tanto de assédio sexual verbal (cartas e convites com acentuado caráter sexual) e, finalmente, 4% sofreram forte contato físico. Enquete realizada na França, pelo instituto Louis Harris, constatou que 12% das mulheres afirmam terem sido submetidas a assédio sexual por chantagem e 48% enfrentaram clima desprezível. No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas. (BARROS, 1998, p. 494).

Percebe-se que embora a informação seja de 1988 o percentual de assédio já era elevado. Onde a prática do assédio está cada vez mais presente em nosso meio, mais do que possamos imaginar, pois a prática do assédio não tem estrutura certa, podendo ocorrer com qualquer mulher em qualquer local ou situação.

Além disso, as pesquisas realizadas, de acordo com a autora supra, demonstram que todos os conceitos e formas de assédio estão espalhados pelo mundo inteiro, do mais alto escalão de emprego até o menor. Isso só mostra que

temos ainda mais que nos prevenir e conseguir fazer com que este assunto vire uma das principais notícias, pois é um assunto sério, onde nas piores das hipóteses é capaz de uma vítima tirar a própria vida por não ter conseguido se proteger.

Os exemplos mais comuns do assédio sexual no ambiente laboral são: insinuações, explícitas ou veladas; Gestos ou palavras, escritas ou faladas; Promessas de tratamento diferenciado; Chantagem para permanência ou promoção no emprego; Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; Perturbação, ofensa; Conversas indesejáveis sobre sexo; Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; Contato físico não desejado; Solicitação de favores sexuais; Convites impertinentes; Pressão para participar de “encontros” e saídas; Exibicionismo; Criação de um ambiente pornográfico (SENADO, 2011).

Novamente a OIT agiu contra o assédio que em parceria com o Ministério Público do Trabalho redigiram uma cartilha com algumas perguntas e respostas a respeito do tema Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, aconselhando e ao mesmo tempo ensinando o que a vítima deve fazer quando sofrer algum tipo de assédio ou até mesmo quando alguém estiver na condição de testemunha:

E SE VOCÊ TIVER CONHECIMENTO DE ASSÉDIO SEXUAL NO SEU TRABALHO? Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho, supere o seu medo, seja solidário, denuncie! Você poderá ser “a próxima vítima”! Não esqueça que o medo força o poder o agressor! Você pode cooperar das seguintes formas:

Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;

Disponibilizar-se como testemunha;

Procurar o sindicato e relatar o acontecido;

Apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar a mobilização;

Denunciar aos órgãos públicos competentes;

Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL? Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo e “umas de sugestão” ou Ouvidorias; 2. Nos Sindicatos ou Associações; 3. Nas Gerências do Ministério do Trabalho; 4. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade; 5. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum. Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho. (OIT/MPT, 2017).

Logo, diante dos contextos apresentados, pode se concluir que existe várias formas de prevenção e combate diante do assédio sexual no ambiente laboral, podendo ser demonstrado a extrema importância para conseguir manter um ambiente laboral justo, saudável e protegido, garantindo sempre o bem estar o trabalhador, deixando os seus direitos em primeiro lugar, conseguido proteger a saúde tanto mental ou física. Sempre pensado em seus direitos.

1.1.1.1.1 Assédio Sexual: Bases legais

A temática em questão se analisada sob a ótica da legislação penal está prevista legalmente no Decreto-Lei nº 3.689/41¹, especificamente no artigo 216-A, cuja pena é de detenção e multa, como segue a sua redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001). (BRASIL, 1940).

Para que o assédio sexual seja considerado crime que se encaixe no Código Penal precisa ter as seguintes características: o ato precisa ter sido cometido por alguém de nível hierárquico superior à vítima, ter o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. O Código Penal tipificou apenas o assédio sexual por vantagem, sendo esse o único tipo de assédio sexual criminalizado.

Segundo Cristiano Rodrigues (2012) o crime de assédio sexual praticamente não foi alterado pela Lei nº 12.015/2009, exceto pela edição do § 2º, especificando o tipo penal objetivo da conduta do agente, que necessariamente em uma posição de superioridade hierárquica em relação à vítima (crime próprio), constranja a mesma, com o fim de obter conjunção carnal ou mesmo outra vantagem sexual, caracterizada pela prática de qualquer outro ato libidinoso não desejado.

Para se encaixar no crime tipificado no Código de Processo Penal o assédio sexual deve conter esses requisitos: deve haver um tipo objetivo que seria constranger alguém para obter vantagem sexual; Sujeito ativo sendo ele superior

¹ Decreto Lei nº 3.689 de 03 de outubro de 1941, Código de Processo Penal, que versa sobre multas e detenções em atos ilícitos. Na pesquisa o artigo principal será o 216-A.

hierárquico ou qualquer pessoa que possua ascendência inerente ao exercício de emprego cargo ou função; A consumação nesse caso o crime é formal apenas o constrangimento já se caracteriza como pratica desse crime; Bem jurídico tutelado que seria a liberdade sexual e o direito a intimidade e à dignidade das pessoas dentro do âmbito laboral; a ação penal será privada (PASCOAL, 2018).

Já, no âmbito da legislação trabalhista, sendo, portanto, omissa, motivo pelo qual é possível a aplicação da Lei nº 10.778/03² em seu artigo 1º exemplificando a violência contra mulher em qualquer ação ou conduta:

Artigo 1º. Constitui objeto de notificação compulsória, em todo o território nacional, a violência contra a mulher atendida em serviços de saúde pública e privada.

§1º Para efeitos desta Lei, deve-se entender por violência contra a mulher qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

§2º Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica e que:

I – tenha ocorrido dentro da família ou unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outros, estupro, violação, maus-tratos e abuso sexual;

II – tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar;

III – seja perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

§3º Para efeito de definição serão observados também as convenções e acordos internacionais assinados pelo Brasil, que disponham sobre prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher. (BRASIL, 2003).

Percebe-se então que não está taxado exemplificativamente o assunto sobre o assédio sexual no ambiente laboral, apenas está pincelado para que por motivos as mulheres tenham ainda que de forma singela alguma legislação para ser amparadas. Isso com certeza precisa ser mudado e muito, pois é um assunto que cada vez mais vai ocupar os espaços, e por muitas vezes as mulheres que sofrem por isso ficam caladas pelo fato de não ter nenhuma legislação que as consiga amparar na totalidade da ação.

Por outro lado, a CLT traz algumas regras sobre assédio sexual na sua redação e até mesmo a aplicação de métodos pra sancionar esse problema, mas

² Lei nº 10.778 de 24 de novembro de 2003, versa sobre violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde pública ou privada.

em alguns casos as penas aplicadas podem ser sanções disciplinares ao sujeito que praticou o crime, sendo elas advertência ou punição.

Nesse norte, quando o empregado for o assediador, aplica-se o artigo 482 alíneas b, h e j da CLT, que exemplifica as possíveis práticas de assédio, quais sejam:

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

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- (...)
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- (...)
- j) ato lesivo de honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943).

Já quando o empregador for o sujeito que praticou o crime, poderá ser proposta reclamação trabalhista pleiteando indenização por danos morais, com a força normativa do artigo 483 caput, alíneas a, b, c, e da CLT, que caracterizam as possíveis práticas de assédio pelo empregador, que são:

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 com rigor excessivo;
 c) correr perigo manifesta de mal considerável;
 (...)
 e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou a pessoa da sua família, ato lesivo de honra e boa fama. (BRASIL, 1943).

Além disso, não deve ser usada apenas uma forma para penalizar o assédio, pois cada ramo do direito vai ter suas penalidades de forma distintas, no ramo do Direito do Trabalho será a Suspeição, Advertência disciplinar, Rescisão do contrato por Justa Causa, precisando sempre conter os requisitos da atualidade, gravidade e causalidade (PASCOAL, 2018).

Já, na Constituição Federal, não consta nenhum artigo que verse expressamente sobre assédio sexual. Contudo, a prática do assédio sexual fere o artigo 5º inciso X da Constituição Federal “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).

Nesse viés, outro artigo da Constituição que é violado pelo empregador quando pratica assédio sexual no ambiente laboral é o artigo 3º, inciso I e IV. Nessa linha, no inciso I o que prevê é uma sociedade justa, livre e solidária, mas a liberdade se torna uma coisa impossível, pois com as práticas assediadoras do agente deixa a liberdade da vítima restringida, já o inciso IV tem em seu texto o seguinte “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988). Sendo assim então o que vem à tona é o preconceito de sexo em primeiro lugar, sendo que na maioria das vezes as mulheres são a maioria das vítimas quando se fala em assédio sexual (BRASIL, 1988).

Além disso, viola-se ainda o artigo 5º caput e incisos I e X também algum princípio, direito ou garantia está sendo violado. Está expresso no artigo e seus incisos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção e 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:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

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, 1998).

Salienta-se que em muitos casos ainda há de se falar que os homens tem o direito de agir com menosprezo perante as mulheres pela simples ideia de que homens são superiores em comparação às mulheres quando se fala em trabalho. O inciso X retrata de que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, sendo todos esses feridos diante da prática do assédio sexual (PASCOAL, 2018).

Por fim, no Código Civil Brasileiro, os artigos que são expostos à tona são os artigos que geram indenização por danos morais na esfera cível. Os artigos que se caracterizam na reparação serão os artigos 186 e 187, e o artigo 927, ambos do Código Civil (BRASIL, 2002).

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro tem por seu texto que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar

dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002). Onde o artigo 187 caracteriza “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002).

Na redação do artigo 927 do Código Civil Brasileiro, é caracterizada a obrigação de indenizar, indicando os artigos 186 e 187 acima citados:

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

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

Com base no artigo 932, em seu artigo III do Código Civil, considera que o empregador é o responsável pelos atos de seus empregados, como segue em sua redação:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados e serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (BRASIL, 2002).

Sendo assim não existe alegar que a empresa não tem responsabilidade sobre o ato praticado, não importando qual o cargo que a pessoa ocupa dentro da empresa, ela será responsabilizada de qualquer forma (PASCOAL, 2018).

Inegavelmente, pode ser percebido que tanto o agente que praticou quanto o seu superior podem ser responsabilizados de certa forma. Por mais que o assunto sobre assédio sexual laboral ainda é muito recente a justiça está em constante transformação para assegurar a justiça à pessoa assediada. Assim sendo, o assédio sexual laboral ocorre muitas vezes de forma sigilosa, onde uma das únicas saídas para a comprovação do mesmo é a prova indiciária para a comprovação do assédio sofrido, onde a mesma será analisada no capítulo a seguir, conjuntamente com os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região e o Tribunal Superior do Trabalho.

2 PROVA INDICIÁRIA COMO MEIO DE COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

A prova indiciária conforme Affonso Celso Pupe da Silveira Neto (2019) consiste na circunstância conhecida e provada, que tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra circunstância. Não seria então tanto um modo de prova, mas sim um sentido para o raciocínio ou dedução de um fato já conhecido.

Por oportuno, a prova indiciária, como explica Nucci (2015), ela não diminuirá o valor por mais que a forma dela é indireta, sendo que precisa levar em conta sempre a suficiência de indícios, realizando um raciocínio dedutivo, para que sempre que possível chegar a um culpado. Na maioria dos casos a prova indiciária é muito mais confiável do que a testemunhal por exemplo. Um dos exemplos mais famosos do autor para o entendimento da prova indiciária é:

Um gato e um passarinho foram colocados no interior de uma sala hermeticamente fechada e completamente vazia. Várias testemunhas idôneas foram colocadas do lado de fora da sala durante todo o evento. A única saída foi fechada e, rapidamente, foi aberta novamente, com todas as testemunhas observando a única saída. No interior da sala, o passarinho tinha sumido. Havia somente penas no chão. O gato encontrava-se num canto da sala, lambendo os beiços, com sangue pelos bigodes e, ainda, umas penas pelos dentes. Alguém viu o gato comendo o passarinho? Alguém viu o “assassinato” do passarinho? Todas as provas são indiciárias: a sala hermeticamente fechada, o gato e o passarinho sozinhos na sala, as testemunhas idôneas que observam todo o evento, etc. Mas, de todos estes indícios, podemos tirar nossa firme conclusão: alguém tem dúvida de que foi o gato que comeu o passarinho? (NUCCI, 2015, Não Paginado).

Com base no exemplo colocado em pauta, é de fácil percepção o que significa os indícios, pois se for perguntado a qualquer testemunha o que ocorreu dentro da sala, com certeza a resposta será que o gato comeu o passarinho, porém, nenhuma testemunha viu de certo o que ocorreu dentro da sala, porém os indícios de que o gato comeu o passarinho é tão presente que pode ser concluído que o gato é o assassino, mesmo ninguém presenciando de fato o crime.

Para Mittermaier a valoração da prova indiciária, a inquirição dos fatos deve ser tratada com muito cuidado, pois influencia a decisão tomada, pois pode aumentar ou diminuir as probabilidades. Isso deve ser analisado conjuntamente

com os fatos que o caso apresenta. O autor acima citado adverte, que os indícios quando analisados a partir da personalidade humana são muito mais facilmente falazes do que os indícios analisados por algum fato da natureza física (MITTERMAIER, 2004).

Conforme afirma Fredie Didier Junior:

Indício é este fato conhecido, que, por via de raciocínio, sugere que o fato probando, do qual é causa ou efeito. [...] Perceba, que, por si só, o indício não tem qualquer valor. No entanto, como causa ou efeito de outro fato, suscita o indício uma operação por via da qual poder-se-á chegar ao conhecimento desse outro. [...] Trata-se de mecanismo útil para a prova de fatos de difícil verificação ou ocorrência, bem como para a prova de fatos futuros, como no caso das demandas preventivas. (DIDIER JUNIOR, 2017, p. 1).

Já, para Fernando Capez, indício é definido como:

[...] toda circunstância conhecida e provada, a partir da qual, mediante raciocínio lógico, pelo método indutivo, obtém-se a conclusão sobre o fato. A indução parte do particular e chega ao geral. Assim, nos indícios, a partir de um fato conhecido, deflui-se a existência do que se pretende provar. Indício é o sinal demonstrativo do crime: *signum demotrativum delicti*. (CAPEZ, 2010, p. 342).

Nota-se que os dois doutrinadores caracterizam indício como algo conhecido e provado por meio de raciocínio lógico, onde deve ter por base todos os sinais que o processo oferece.

O Código de Processo Penal, no seu título dedicado às provas indica o conceito legal de indício sendo: “Art. 239. Considera-se indício a circunstância conhecida e provada, que tendo relação com o fato, autorize, por indução concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias.” (BRASIL, 1941).

Aranha (2004) construiu uma crítica diante da redação do artigo citado, onde o mesmo explica que a indução é um método de raciocínio lógico sempre do menor para o maior ou de particular para geral, sendo assim para que se chegue aos indícios o processo deverá ocorrer de forma inversa, partindo do fato já comprovado para a premissa particular, que seria o fato a se provar diante da prova, por tanto, a prova indiciária não é construída pelo processo de indução, mas sim pelo processo dedutivo, sendo o contrário do que está previsto na lei.

O doutrinador acima citado ainda classifica os indícios em temporal se dividindo em anteriores, contemporâneos e posteriores. O primeiro trata-se dos

indícios que são anteriores ao crime, que seria a compra da arma como exemplo; O segundo seria o momento do crime, relacionado com o flagrante; o terceiro são os indícios encontrados após o crime, como o exemplo de vestígios de pólvora, sangue na roupa, digitais, seria alguns objetos do crime encontrados.

Quando se está diante de fatos de difícil comprovação a relevância dos indícios é uma das fases que dá mais clareza para as informações que faltam nos casos onde não existe prova testemunhal, sendo explicada por Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart, nos seguintes termos:

A ideia as presunções judiciais parte do exame de que o conhecimento de certos fatos pode ser induzido da verificação de outro fato, ao qual normalmente, o primeiro está associado. “Ou seja, partindo-se da convicção de ocorrência de certo fato (indício), pode-se, por raciocínio lógico, inferir a existência de outro fato (objeto a ser provado), já que, comumente, um decorre do outro, ou ambos devem acontecer simultaneamente”. (...) Melhor explicando: verificando o legislador ou o magistrado que a prova de certo fato é muito difícil ou especialmente sacrificante, poderá servir-se da ideia de presunção (seja leal ou judicial) para montar um raciocínio capaz de conduzir à conclusão de sua ocorrência, pela verificação do contexto em que normalmente ele incidirá. (ARENHART, MARINONI, 2008, p. 296).

Os indícios são de certa forma uma nova maneira de resolver os processos com uma nova eficiência, podendo gerar novos métodos de indução pra conseguir chegar ao resultado certo. Presente cada vez mais nos julgados e tribunais.

Inclusive igualmente, essas demandas também já estão sendo aceitas nos tribunais trabalhistas, tendo em vista a difícil produção probatória desta natureza. Pois em muitos casos o assédio sexual é cometido em áreas onde não tem nenhum fato que pode se caracterizar como prova. Sendo então utilizado o depoimento da vítima como a prova mais concreta do processo (PASCOAL, 2018).

Por sua vez e pela relevância do assunto é de se destacar que o ônus da prova incumbira a quem alegar o fato não importando qual será a prova produzida em cada processo, ela deverá ser apenas ilícita, conforme os artigos 818, inciso I da CLT³ e artigo 333, inciso I do CPC⁴, como já demonstrado a prova indiciária

³ Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

seria o meio de prova mais conclusivo para o caso de assédio sexual (MUSTAFA, 2014).

As provas serão o meio mais fácil para a conclusão de qualquer caso onde envolva assédio. Por muitas vezes as provas que são produzidas estão um pouco fora do contexto a ser analisado e julgado. Ao viés da Justiça do Trabalho, as provas podem ser produzidas para compor melhor e tentar expor o crime cometido. Conforme demonstra Reginald Delmar Hintz Felker:

Sob a competência da Justiça do Trabalho, deve conferir ao Juiz o livre convencimento e o dever das partes produzirem as provas que estiverem ao seu alcance, podendo sobrepesar a ilação do ato ilícito pelos antecedentes da vítima e do acusado e as circunstâncias que ocorreram os fatos. (FELKER, 2007, p. 263).

Bem como o dever de produzir as provas é totalmente das partes, porém muitas das vezes quando o crime a ser julgado é assédio sexual a prova é mais complicada de ser produzida, pelo fato do crime ocorrer em lugares específicos, tendo por maior influência a prova indiciária para a comprovação do mesmo.

Quando se trata de assédio sexual, o meio de prova poderá ser amplo aceitando-se até a gravação da conversa, por consequência da gravidade da lesão gerada pelo assédio sexual. O juiz também sempre deverá valorar o depoimento pessoal da vítima, encaixando-o em indícios e presunções ao longo de todo o processo (MENDES, 2018).

Outrossim, o artigo 131 do CPC, traz em seu caput a apreciação do juiz em relação a prova diante do assédio sexual, sendo a redação: “O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constates dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento” (BRASIL, 2015).

Por muitas às vezes a vítima fica calada, pois existem casos que não haverá nenhuma prova para a comprovação do assédio, pelo simples fato de que o assediador sempre vai fazer isso na clandestinidade tendo o maior cuidado possível para não ser pego por outro colega, tendo então a palavra da vítima como a maior prova e com maior valoração que o processo pode ter.

Por oportuno, para a doutrina, antes da “nova CLT” a dinamização do ônus probatório e a aceitação da prova indiciária não andavam lado a lado, pois esse

⁴ Art. 333. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

meio de comprovação deve ser aceito pelo magistrado como uma forma nova de julgar o processo, deixando de lado a postura formalista clássica, tendo sempre em vista assegurar a máxima efetividade do processo, principalmente quando direitos fundamentais estão sendo questionados (MANUS, 2019).

Essa nova regra fará com que os magistrados abram novas diretrizes para a positivação da teoria da distribuição do ônus da prova na esfera laboral, com o ônus probatório como estrutura para buscar o caso concreto para a composição de um conflito, para a aproximação da verdade, pois o processo não deve ser apenas uma resolução de conflitos, mas sim a busca da verdade. A procura da verdade é uma condição necessária para alcançar a solução justa para um conflito, como caracteriza Michele Taruffo:

[...] la verdad de los hechos puede considerarse como una condición necesaria de justicia bajo cualquier definición jurídica de la justicia de la decisión. Además, no es siquiera incompatible con la teoría según la cual el proceso sirve únicamente para resolver conflictos: si no se acepta como válida cualquier solución del conflicto y se piensa, en cambio, que debe ser resuelto sobre la base de algún criterio de justicia, entonces se presenta de nuevo la necesidad de reconocer que la determinación verdadera de los hechos es condición necesaria de cualquier solución justa de un conflicto. Desde este punto de vista se puede decir que el principio de verdad de los hechos no identifica una ideología específica del proceso y, en cambio, representa una suerte de dato constante que resurge en todas las ideologías que conciben algún tipo de decisión justa como finalidad del proceso. (TARUFFO, 2002, p.65).

O autor acima citado leciona que a verdade dos fatos pode ser considerada como uma condição necessária de justiça sob qualquer definição legal da justiça da decisão. Além disso, não é nem mesmo incompatível com a teoria segundo a qual o processo serve apenas para resolver conflitos, se alguma solução não for aceita como válida ao conflito e pensa-se, em vez disso, que deve ser resolvido com base de algum critério de justiça, então é apresentado novamente a necessidade de reconhecer essa verdadeira determinação, tendo como os fatos uma condição necessária para qualquer solução justa de um conflito. Deste ponto de vista, pode-se dizer que o princípio da verdade dos fatos não identifica uma ideologia específica para o processo, em vez disso, representa uma espécie de dados constantes que ressurgem em todas as ideologias que concebem algum tipo de decisão justa como objetivo do processo.

A utilização da referida prova no encargo probatório permite ao magistrado tirar dúvidas mais frequentes sobre alguns fatos do processo, pelo fato de quem está produzindo a prova foi realmente a vítima que sofreu o assédio. Assim assegurando a real e justa satisfação dos direitos afetados pelo assédio sofrido (RODRIGUES, 2018).

2.1 A VALORAÇÃO DA PALAVRA DA VÍTIMA EM CASOS DE ABUSO SEXUAL

Conforme destaca Machado (2014), por mais que exista paridade entre as provas, onde não há hierarquia entre as provas, o depoimento da vítima não pode ser igualado ou ter o mesmo valor do que o depoimento de uma testemunha, pois a testemunha está sob juramento de somente falar a verdade, sob pena de incorrer falso testemunho. Mas não pode deixar de ser destacado que o depoimento da vítima é fundamental no processo. Pelo fato da vítima ter sofrido o abuso ela vai ter interesse na condenação do acusado, e por isso deve ter seu depoimento bem observado tendo certa desvalorização quando comparado com uma testemunha compromissada.

Em certas situações, o depoimento da vítima é a prova principal do processo, como já mencionado seria a prova indiciária, pelo simples fato do crime ter ocorrido de forma obscura, em local separado, onde ninguém possa desconfiar de nada, para não ter nenhuma testemunha ocular que possa denunciar o crime que está sendo praticado (ALMEIDA, 2017).

Para a valoração da palavra da vítima em caso de prova, o autor Aranha explica que é fundamental buscar os antecedentes e informações pessoais tanto da vítima quanto do acusado. É necessária também a busca de informações sobre o relacionamento da vítima com o réu, se por ventura já aconteceu outras vezes o mesmo caso, se há conflito entre ambos, para sim ter uma melhor relação sobre os depoimentos e fatos (ARANHA, 2004).

A palavra da vítima é de fundamental importância ao processo e principalmente para o convencimento do juiz, e a partir desses atos que cortes superiores do nosso país vêm decidindo, sempre sustentando que a palavra da vítima em caso de abuso sexual, assumindo o papel principal para o convencimento do juiz, conforme se verifica na decisão exposta a seguir:

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO RECURSO ESPECIAL. ESTUPRO DE VULNERÁVEL. **PALAVRA DA VÍTIMA. RELEVÂNCIA. ABSOLVIÇÃO OU DESCLASSIFICAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA N. 7/STJ. INCIDÊNCIA. RECURSO NÃO PROVIDO.** 1. O Tribunal estadual, ao analisar os elementos de prova constantes nos autos, entendeu pela ratificação da decisão de primeira instância que condenou o ora agravante pelo crime de estupro de vulnerável. 2. A pretensão de desconstituir o julgado por suposta contrariedade à lei federal, pugnano pela absolvição ou readequação típica da conduta, não encontra amparo na via eleita, dada a necessidade de revolvimento do material fático-probatório, que esbarra no óbice da Súmula 7/STJ. **3. Este Sodalício há muito firmou jurisprudência no sentido de que, nos crimes contra a dignidade sexual, geralmente ocorridos na clandestinidade, a palavra da vítima adquire especial importância para o convencimento do magistrado acerca dos fatos.** 4. Assim, a palavra da vítima mostra-se suficiente para amparar um decreto condenatório por delito contra a dignidade sexual, desde que harmônica e coerente com os demais elementos de prova carreados aos autos e não identificado, no caso concreto, o propósito de prejudicar o acusado com a falsa imputação de crime. 5. Agravo regimental improvido. (Acórdão registrado sob o nº 1.211.243 – CE (2017/0311378-6), Quinta Câmara do Superior Tribunal de Justiça, Relator: Jorge Mussi. Julgado em 24/04/2018. Grifo nosso).

Com base no julgado a cima a palavra da vítima é de importância fundamental para o prosseguimento do processo e um julgamento justo, pois é um meio de prova, onde o magistrado tem maior segurança para conduzir o processo com clareza e sem lacunas.

Conclui-se então que nos casos de abuso sexual, por mais que a vítima possa estar completamente afetada tanto psicologicamente quando fisicamente, ela é a pessoa mais capacitada para produzir a verdade dos fatos, com a fundamental importância o seu depoimento para o juiz poder confrontar com os demais depoimentos e provas do processo, para apreciar e decidir a melhor forma da questão, sempre pensando na verdade e deixando os direitos feridos da vítima em primeiro lugar (ARANHA, 2004).

2.1.1 Entendimentos Jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Tribunal Superior do Trabalho Sobre o Assédio Sexual

Daqui por diante o estudo estará pautado na análise de julgados para fins de verificação dos casos em que restaram caracterizados casos de assédio sexual no ambiente laboral. Para tanto, os julgados objeto de estudo foram 11 (onze), sendo 06 (seis) julgados do TRT4 e 05 (cinco) julgados do TST, cuja análise está compreendida entre os anos de 2018 a 2021.

No recurso ordinário de nº 0020268-37.2017.5.04.0004, o superior hierárquico da demandante, encaminhou uma mensagem uma Whatsapp onde mostrava interesse sexual pela mesma, no caso a seguir não houve prova testemunhal, porém, a demandante anexou junto ao processo a conversa de intimidação do seu superior hierárquico. Segue a ementa:

EMENTA HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. Prestação de jornadas de trabalho superiores a 10 (dez) horas importa em invalidade de banco de horas, ainda que previsto em norma coletiva. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020268-37.2017.5.04.0004 ROT, em 13/06/2019, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta).

Percebe-se que a ementa não correlaciona nenhuma palavra sobre assédio sexual, mas no inteiro teor da ação um dos pedidos ajuizados é danos morais partidos de assédio sexual sofrido por parte de seu superior hierárquico. O Magistrado entendeu pela ocorrência de assédio e condenou a ré ao pagamento de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de indenização.

O assédio sexual em questão a ser tratado ocorreu entre dois empregados, o assediador e a vítima, onde a vítima entrou em contato com a empregadora relatando os fatos de assédio ocorrido e entrando com a ação contra a empresa: “PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020829-65.2018.5.04.0541, em 07/11/2019, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)”.

A ementa por muitas das vezes não é explicativa sobre os fatos realmente ocorridos durante o processo. O que ocorreu neste processo foi que a Recorrida entrou com um processo contra a empresa, alegando ser vítima de assédio sexual cometido por seu colega de trabalho, onde o agressor começou a fazer piadinhas para a vítima durante o horário de trabalho a vítima muito incomodada com a situação juntou provas contra o agressor e relatou os fatos a empregadora, onde nada fez, pois acreditara que as piadas não eram de mau gosto. Após o comportamento de sua empregadora a vítima entrou com um processo de danos morais pedindo o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização pelo assédio sexual sofrido, ganhando assim a causa. Durante o processo não houve prova testemunhal apenas prints das conversas onde as piadas eram feitas pelo seu colega de trabalho.

No recurso ordinário nº 0022281-81.2017.5.04.0271, a reclamante havia proposto ação contra a empresa, por ato do gerente do estabelecimento comercial na condição de preposto, sendo assediada sexualmente pelo Gerente da empresa, o mesmo ficava insinuando coisas com o contexto sexual, acariciava o seu corpo e cabelo. Referido acórdão tem a seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL/SEXUAL. Decisão por maioria, vencida a Desª. Relatora, para condenar a reclamada ao pagamento de dano moral. Entendimento prevalecente de que provada a ocorrência de frequentes elogios exagerados à condição física da reclamante, ultrapassando o limite do razoável no ambiente laboral, com afronta à dignidade da empregada e às suas relações sociais e afetivas. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0022281-81.2017.5.04.0271 ROT, em 01/07/2019, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo).

O valor da indenização foi arbitrado em R\$10.000,00 (dez mil reais), com juros e correção monetária. Restou provado nos autos que o abuso ocorria na maioria das vezes na sala da gerencia onde por muitos os casos ninguém poderia presenciar, mas em algumas ocasiões acontecia na frente de outros funcionários que até levavam os assédios na brincadeira. A prova usada foi a testemunhal, onde colegas de trabalho presenciaram “elogios exagerados à condição física da reclamante” (BRASIL, 2019).

Já no ano de 2020 foi julgado outro caso de assédio sexual, onde a empregada relatou os fatos ocorridos em um grupo de mensagens eletrônicas, os abusos que haviam ocorridos com ela, tendo como está a prova base para a solução do caso, e a responsabilização do assediador. Cita-se a seguinte ementa:

EMENTA REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Comprovado que a empregada sofreu assédio sexual, reputa-se devido o pagamento de indenização por danos morais. Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal e arts.186 e 927 do Código Civil. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020756-29.2017.5.04.0024 ROT, em 29/04/2020, Desembargadora Rejane Souza Pedra).

No caso em questão a indenização deferida em juízo em razão do assédio sexual se deu no montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), sendo o pedido da reclamante julgado parcialmente procedente, fixando um novo valor de indenização de R\$10.000,00 (dez mil reais). Importante mencionar que no caso analisado a prova produzida foi testemunhal “a prova testemunhal é clara sobre o

assédio sexual por parte do presidente da ré [...] aponta ter a testemunha relatado que o Sr. Arioli já a assediou com ofertas impróprias” (BRASIL, 2020) que neste caso a testemunha afirmou que a colega de serviço havia sofrido assédio por parte de seu superior hierárquico e que a mesma preferia não ficar sozinha com ele pelos comportamentos que o réu tinha com outras empregadas.

O assédio sexual laboral ocorrido no caso em questão aconteceu durante o contrato de trabalho, onde o seu colega de trabalho por certa vez ofereceu carona a vítima em um dia chuvoso, ao adentrar no veículo o agressor tentou de forma forçada conseguir um beijo da vítima alegando que ninguém veria, e insinuado os desejos sexuais que teria com ela. Após o triste acontecido a vítima entrou em contato com a sua empregadora onde relatou os fatos, a mesma não ligou, pois a vítima não teria nenhuma prova que poderia expor o seu colega de trabalho no momento do fato. Contudo a vítima teria ganhado férias após o ocorrido para que a “poeira baixasse”. Ao retornar para o ambiente laboral a vítima insistiu na demissão do agressor, sendo que por fins das contas a vítima foi demitida por importunação, segue a ementa:

EMENTA DANO MORAL INDENIZAÇÃO. A teor do preceituado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, é assegurado o direito à indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, o que no entendimento da maioria da Turma resta configurado na hipótese em exame. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021375-71.2017.5.04.0019 ROT, em 11/12/2020, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal).

Visto que, no decorrer do processo não foi apresentada nenhuma prova testemunhal, o Juiz nesse processo se norteou pela prova indiciária onde a única forma que tinha era a palavra da vítima contra a palavra do agressor. O valor da indenização por danos morais ficou em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) onde a empresa processada teve que arcar com os custos.

O assédio sexual ocorrido na ementa a seguir ocorreu entre empregada e empregador, onde o mesmo pediu para que a sua empregada no meio de uma reunião que verificasse a aspereza debaixo da mesa, quando a empregada passou a mão por debaixo da mesa o empregador puxou a mão da vítima colocando-a em direção ao seu órgão genital, como segue a ementa:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS. DIFERENÇAS SALARIAIS. (TRT4 – ROT: 00210962720185040027, Data de Julgamento: 25/02/2021, 1ª Turma).

Para a conclusão do caso, foi apresentado como prova a testemunhal onde a vítima tinha relatado o que aconteceu a sua colega de trabalho, onde foi apresentada também a prova indiciária onde a vítima relatou os fatos ocorridos conferindo verossimilhança às alegações. Onde a sentença para o assédio sexual mediante apresentação de prova testemunhal e prova indiciária foi deferida, fixando o valor a título de compensação pelo dano sofrido de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Sendo assim, coleciona-se o entendimento sobre o assédio sexual ocorrido no ambiente do trabalho, conforme julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 2. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE DANO MORAL. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO. [...] 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). Na hipótese, o Tribunal Regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença que deferiu o pleito reparatório, por assentar que “restam preenchidos todos os requisitos para a configuração do assédio sexual e comprovado com o procedimento investigatório no Comitê de Ética da reclamada”. A propósito, explicou a Corte de origem que “a situação descrita, reconhecida pela própria empregadora com dispensa por justa causa do assediador, evidentemente caracteriza abalo moral no cotidiano de qualquer trabalhador, em especial no caso da reclamante, casada com um empregado da empresa, onde se viu temerosa com a possível atitude do marido diante dos fatos relatados”. Observa-se, ainda, que, conforme consta do acórdão, “o assediador exercia cargo de gerência na empresa, valendo-se de sua posição para a prática do assédio com as outras empregadas”. Desse modo compreende-se que realmente os fatos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual – bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando

a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Ressalta-se, outrossim, a necessidade de privilegiar a valoração dos depoimentos procedida pelo Juízo de origem, que teve contato direto com a prova, estando, portanto, em posição desfavorável para aferir a veracidade dos fatos narrados e suas eventuais inconsistências [...] como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juízo de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examina potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 17622220155020074, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/02/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2019).

O assédio sexual neste caso foi de grande inviolabilidade dos direitos da pessoa humana, constando não tão somente o da vítima, mas também de seu cônjuge que trabalhava no mesmo local onde aconteceu o assédio. As provas produzidas pela autora foram as documentais e testemunhais. A ação de indenização foi deferida a recorrente, porém em grau recursal por parte da recorrida foi indeferido o agravo de instrumento e o valor fixado em R\$ 85.527,00 (oitenta e cinco mil quinhentos e vinte e sete reais).

Em vistas ao TST, sob o ordenamento da Lei 13.467/2017, a ação ocorreu contra a empresa por dois motivos, o primeiro é a validade do banco de horas que não foi compactuado coletivamente, já a indenização por dano moral é decorrente do assédio sexual sofrido pela autora por parte de seu supervisor, como segue:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS EXTRAS. VALIDADE DO BANCO DE HORAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O debate circunscreve-se à validade do regime compensatório na modalidade "banco de horas", não pactuado em norma coletiva, praticado em contrato de trabalho encerrado antes de 11/11/2017, à indenização por dano moral decorrente de assédio sexual e ao quantum indenizatório. O exame prévio dos critérios de transcendência do recurso de revista revela a inexistência de qualquer deles a possibilitar o exame do apelo no TST. A par disso, irrelevante perquirir a respeito do acerto ou desacerto da decisão agravada, dada a inviabilidade de processamento, por motivo diverso, do apelo anteriormente obstaculizado. Agravo de instrumento não provido (AIRR-100010-26.2018.5.01.0048, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 02/12/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 04/12/2020).

O quantum indenizatório do assédio moral pedido pela vítima foi estabelecido em R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a prova utilizada no caso acima citado foi a prova testemunhal, onde a testemunha alegou ter presenciado várias vezes o superior hierárquico assediar a vítima com insinuações de cunho sexual.

Já em vistas ao TST, teria como base as leis 13.015/10, a ação ocorreu contra a empresa, onde teve o pedido de danos morais decorrente de abuso e assédio sexual praticado pelo superior hierárquico da autora:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. MATÉRIA FÁTICA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais decorrentes de abuso e assédio sexual praticados pelo superior hierárquico da autora, que, além do assédio sexual reiterado, em 9/8/2017, teria obrigado a reclamante, que atuava como atendente, a entrar em uma câmara fria, local no qual teria sido abusada sexualmente. In casu, o Regional concluiu que as provas produzidas nos autos demonstraram que "o abuso e o assédio sexual restaram caracterizados, em decorrência da conduta do superior hierárquico, Michael, que assediava a reclamante constantemente, culminando na ação praticada em 09/08/2017", ressaltando que, em 10/8/2017, "foi lavrado Boletim de Ocorrência (Natureza: estupro), em que a reclamante informa os abusos sexuais ocorridos no trabalho". A Corte a quo consignou, ainda, que, apesar de haver determinação judicial para que a ré apresentasse os documentos solicitados pela autora "a reclamada não se pronunciou acerca da determinação e sequer alegou justo motivo para o seu descumprimento". Em relação à culpa da empresa, destacou que a reclamada, "mesmo tendo ciência dos fatos reputados ilícitos, noticiados pela reclamante ao gerente do estabelecimento, nenhuma providência tomou, no sentido de coibir a conduta do assediador, relegando a reclamante a um ambiente de trabalho hostil e intimidativo". Dessa forma, comprovada a conduta gravíssima do superior hierárquico, adotada contra a autora subordinada, acarretando-lhe enorme constrangimento e dor, e tendo em vista a omissão da empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza, tem direito a trabalhadora a receber indenização pelo dano sofrido. Ademais, afirmando o Regional a presença dos requisitos configuradores do dano moral em decorrência de abuso e assédio sexual, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA. Em relação ao quantum indenizatório, o Regional destacou que, "considerando-se a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter educativo da punição, seria o caso de majorá-lo, já que a conduta praticada por empregado da reclamada com a sua conivência mostra-se de extrema gravidade. Porém, a fim de se evitar a "reformatio in pejus". [...] O dispositivo apenas assegura o direito à indenização por dano moral, mas sem estabelecer critérios em relação a valores. Na fixação do valor da indenização, deve o julgador primar pela razoabilidade e pela proporcionalidade, considerando não apenas a extensão do dano, conforme preceitua o artigo 944 do Código Civil, mas a repercussão da condenação na esfera econômico-financeira do empregador. In casu,

considerando os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, a intensidade do sofrimento da autora, a gravidade do dano, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica - pessoa jurídica - e o caráter pedagógico da medida, observa-se que o quantum indenizatório no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) é irrisório. Cumpre destacar que, além do assédio sexual que reiteradamente sofria, a autora ainda foi vítima de abuso sexual por parte do superior hierárquico. Assim, diante da enorme gravidade dos fatos, a reclamante faria jus a uma indenização em valor maior do que o arbitrado. Todavia, em respeito ao princípio que veda a reformatio in pejus, deve ser mantido o quantum indenizatório a título de danos morais. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-1001749-18.2017.5.02.0015, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/10/2019).

O quantum indenizatório ficou no montante de R\$20.000,00 (vinte mil reais), por mais que a autoria era abusada sexualmente pelo superior hierárquico ela respeitou o princípio que veda a reformatio in pejus e aceitou o quantum indenizatório, a ação foi julgada procedente. No caso foi utilizado de prova documental e prova testemunhal para a comprovação do abuso e do assédio sexual, onde foram utilizadas imagens de câmeras de segurança onde estava claro que o empregador havia assediado sexualmente a empregada, e a outra prova foi mensagens onde o empregador usava de seu poder hierárquico para conseguir algo da empregada “por concluir que as provas produzidas nos autos demonstraram que o abuso e o assédio sexual restaram caracterizados” (BRASIL, 2019).

Recurso de Revista, Processo AIRR 10378-33.2019.5.15.0090, julgado pela Relatora Katia Magalhaes Arruda, onde o órgão julgador foi a 6ª Turma. A responsabilidade será solidário-subsiária, pois ocorreu assédio de um empregado em desfavor da Recorrida, onde o empregado era prestador de serviços. Como segue:

TRANSCENDÊNCIA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL O Tribuna Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos, in verbis: “Recurso de Revista Recorrente (s0: 1.VIVO S.A.(...)) PRESSUPOSTO INTRÍNSECOS Cumpre esclarecer que o eventual apontamento de ofensa a dispositivos legais e de divergência de arestos não serão apreciados, tendo em vista que a presente ação está sujeita ao procedimento sumaríssimo, nos termos do art. 896, §9º, da CLT. Oportuno ressaltar que não é válida, para efeito de conhecimento do recurso de revista, a invocação de Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, em conformidade com o disposto na Súmula 442 do C. TST. Responsabilidade Solidária/Subsidiária. Responsabilidade civil do Empregador/Indenização por Dano Moral/Assédio Sexual. No que se

refere aos temas em destaque, inviável o recurso pois não atendida a exigência prevista no art. 89, §1º - A, I, da CLT. Com efeito, a transcrição do trecho do acórdão recorrido sem a individualização do prequestionamento das teses jurídicas obtido do apelo não satisfaz o requisito do aludido dispositivo legal. [...] CONCLUSÃO DENEGO seguimento ao recurso e revista. Inicialmente consigne-se que o recurso de revista foi interposto sob a vigência da Lei 13.015/2014. A parte agravante, em suas razões de agravo de instrumento, alega preliminarmente de incompetência do juízo primeiro de admissibilidade, e nulidade do despacho de admissibilidade por cerceamento do direito de defesa. [...] Considerando que o ofensor era empregado da reclamada e as ofensas deram-se em razão dos serviços prestados, pois conheceu a reclamante no ambiente de trabalho e utilizada desde vínculo para importuná-la, responde de forma objetiva nos termos do art. 933 do Código Civil. [...] Nesse contexto, e forçoso concluir que o ofensor não agiu com respeito, civilidade e educação ao se dirigir à reclamante, por mínimo que seja e essa conduta não deve ser tolerada pelo Judiciário. [...] “RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA” e “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL”, COM AMPARO NOS ARTS. 118, X e 255, III, a, do RITST, 932, III, do CPC. Fica prejudicada a análise da transcendência nos termos da fundamentação publique-se. Brasília, 8 de outubro de 2020. Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001) KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA Ministra Relatora. (TST – AIRR: 103783320195150090, Relator: Katia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/10/2020).

A indenização por danos morais foi fixada no valor de R\$ 7.150,00 (sete mil cento e cinquenta reais), onde foi caracterizada o assédio sexual pois o ofensor conheceu a reclamante no ambiente de trabalho e utilizava desde vínculo para importuná-la, a reclamante em depoimento disse ter comunicado o seu supervisor acerca das ocorrências, porém não foi feito nada. A relatora negou o provimento ao agravo de instrumento.

Uma atendente de farmácia foi assediada sexualmente por seu superior hierárquico. O fato começou a ocorrer quando a vítima foi promovida a um cargo superior ao seu por indicação se deu superior hierárquico, a partir desse momento que as importunações começaram o meio pelo qual o agressor usava para assediar a mesma era por mensagens via Whatsapp, sendo essas conversas usadas como prova no processo. Em primeira instância de julgamento o valor da indenização era de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), onde a magistrada entendia que a situação era muito delicada, pois o assédio começou a ocorrer após a promoção que deu a entender que a vítima só foi promovida para o agressor conseguir algo em troca. O processo transitou até chegar ao Tribunal Superior do Trabalho onde a decisão seguiu favorável, porém o valor da indenização que era de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) passou a ser de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), o fato de

ter sido excluído certos valores foi porque o magistrado se atentou ao contrato de trabalho, a última remuneração e a repercussão que as mensagens do gerente a empregada tinham tomado (BRASIL).

Assim sendo pode ser verificado que os Tribunais consideram a prova indiciária como um fator indispensável para a resolução do conflito. A partir da palavra da vítima tem valor especial quando o crime é tratado de assédio sexual, pois na maioria das vezes é cometido em lugares onde não é possível a produção de nenhuma outra prova, onde torna a vítima a prova essencial para a resolução do crime e conseqüente condenação do acusado.

Para o próximo capítulo será estudada a responsabilização jurídica do assédio caracterizando as medidas protetivas que podem ser seguidas para a possível extinção desse crime que está cada vez mais presente no ambiente laboral.

3 RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO

Para Enoque Ribeiro Santos, responsabilidade é “[...] a atribuição a um sujeito, do dever ou obrigação de assumir as consequências ou efeitos de uma determinada atitude, evento ou ação”. (SANTOS, 2007, p. 17). Entende-se que para determinar tal responsabilização precisa ser verificado se o ato cometido pelo agente é capaz de gerar efeitos jurídicos, ocorrendo algum prejuízo ao patrimônio material, psicofísico ou moral de outrem.

A responsabilidade também pode ser definida como: “[...] o dever garantido por lei, obrigação ou contrato de reparar, no campo civil, dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela”. (BELMONTE, 2004, p. 444).

Percebe-se que Belmonte (2004), caracterizou a responsabilidade por ato de terceiro ou de coisa sob seus cuidados, que por base está inserida no Novo Código Civil Brasileiro, tendo o risco da atividade em primeiro plano. Onde no caso se encaixa a responsabilidade objetiva que é caracterizada como tendo existência ou não de culpa. Já quando concorre também o comportamento do agente se encaixaria na responsabilidade objetiva.

Acerca da responsabilidade civil, Pamplona Filho e Pablo Stolze esclarecem:

A noção da responsabilidade jurídica pressupõe a atividade danosa de alguém que, quando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal o contratual), subordina-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar) [...] a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior das coisas. (PAMPLONA FILHO, 2014, p. 09).

Bem como Belmonte (2004) aponta que o dever de indenizar surge da prática de ato ilícito, onde será verificada a culpa do agente, mas também pode ocorrer sobre o risco de uma atividade que será caracterizado como circunstancia objetiva. Assim deverá ser observada a existência de dano, de um ato ou omissão lesivo e ainda o nexos causal entre os dois fatores.

Quando o assédio sexual no ambiente de trabalho for comprovado mediante prova, caberá ao assediador mesmo sem ter sua consumação, a

responsabilidade de responder. Conforme cita Sonia Mascaro Nascimento a questão das provas é muito complexa e que deve ser tratado com bastante cautela:

Assédio sexual. Prova. Os atos que caracterizam o assédio sexual, de modo geral, são praticados secretamente, dificultando sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Muitas vezes esses atos são de apenas de conhecimento da vítima e do agressor, por isso devem ser investigados com cuidado de todos os indícios da prática do assédio sexual e daí aplicar as sanções para impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais do ser humano em especial à dignidade, à honra e à intimidade. [...] os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima. Daí porque a prova não precisa ser capaz de ocultar, na medida em que, não sendo praticada em locais públicos a vista de todos, é suficiente para caracterizá-la na esfera trabalhista [...] (NASCIMENTO, 2011, p. 126).

Ainda por cima sendo comprovado o assédio sexual no ambiente de trabalho, mediante provas que foram usadas contra o assediador, cabe a indenização de danos morais contra o agressor, quando o assédio ocorreu no local de serviço, que seria o caso em questão, a responsabilidade será empregada solidariamente contra o agressor, sendo a responsabilidade prevista no artigo 483, alínea e da CLT:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
[...]
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo de honra e boa fama;

Segundo o Professor Nilson, a indenização será solidária:

[...] será responsável solidariamente com o empregado assediador pelos danos causados sem prejuízo do direito de regresso contra os causadores do dano. O empregado assediador poderá ter seu contrato rescindido por justa causa em razão do previsto no art. 842, alínea b, da CLT, que preceitua como uma das hipóteses de justa causa à incontinência de conduta ou o mau procedimento. (NASCIMENTO, 2011, p. 26).

A indenização solidária é caracterizada a partir da responsabilidade do empregador diante dos atos do seu empregado, tendo uma das características o contrato rescindido por justa causa, que estaria previsto no artigo 842, alínea b da CLT.

Para José Pastore e Luiz Carlos Amorim Robortella essa questão deve haver muita cautela para tomada de alguma decisão, pelo fato de poder colocar em risco a atividade empresarial, como expõe:

Não se deve erigir em critério absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos. Seria instituir um enorme risco à atividade empresarial e estimular verdadeira febre de indenizações. (PASTORE, ROBORTELLA, 1997, p. 76/77).

A empresa deve sempre ter sua imagem como exemplo para a sociedade, porém quando um ato de assédio é cometido dentro dela, conseqüentemente a sua imagem será exposta, pelo fato de responder solidariamente pelos atos de seus prepostos, podendo trazer uma má fama para a sua imagem diante da sociedade.

Sobre as formas de consequência para o trabalhador, aponta Pamplona Filho:

As consequências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e crimina (aplicação de sanções penais caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente). (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 11).

Na esfera trabalhista a responsabilidade ocorre em relação ao empregado que comete o assédio contra outro colega de emprego. O empregador também irá responder em quase todas as esferas de responsabilização, pois é o dever do empregador garantir um bom ambiente laboral para seus funcionários (PERES JUNIOR, 2018).

De acordo com Silvane Prisco Corrêa Botelho (2017), a responsabilidade do assediador vai ser de sempre reparar o dano causado à vítima, muitas vezes isso soa como besteira, pois o assédio vai muito além de uma mera indenização para que tudo possa ser esquecido.

3.1 RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADO

Assim, o autor do assédio poderá ser responsabilizado através da dispensa por justa causa, não recebendo assim nenhum direito trabalhista de rescisão de

contrato, tendo a base no artigo 482 alínea “b” e “j” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde deixa claro que o empregado que comete assédio em relação ao outro será responsabilizado (PERES JUNIOR, 2018).

De acordo com o autor Carrion o empregado que cometer assédio sexual, não importando a sua posição hierárquica, cometendo uma falta grave que pode acarretar na dispensa por justa causa de acordo com a própria CLT, sendo:

Justa Causa é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos de SGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais). (CARRION, 2001, p. 358).

Combinado com as alíneas “b” e “j” da CLT deve ser mencionado conjuntamente às alíneas “a” e “k” também do artigo 482, sendo que será caracterizado na seguinte situação:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
 a) ato de improbidade;
 b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 [...]
 j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 (BRASIL, 1943).

Caso, o assédio for cometido pelo empregado, será acometida a demissão indireta do empregado assediado, sendo que o próprio empregado possa pedir a sua dispensa por culpa daquilo que este vem sofrendo, pela conduta de seu empregador, sendo garantido nessa hipótese o direito de recebimento de suas verbas rescisórias (PERES JUNIOR, 2018).

A demissão indireta se enquadra no artigo 483 alínea “e” da CLT, como deia expresso o autor Rodolfo Pamplona Filho:

Seu enquadramento se dará, em regra, na alínea “e” (“praticar o empregador, os seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama”) do art 483 da Consolidação da Leis do Trabalho, e, ainda, na violação genérica do direito à dignidade e a liberdade (sexual). (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 10).

Bem como exemplifica Robortella a dispensa indireta, com base no artigo 482 da CLT, como segue:

[...] a) a aplicação de penas disciplinares ao agente ativo, como advertência ou suspensão; b) dispensa por justa causa do empregado que ao praticar, com base o art. 842, alínea “b” qual seja, a incontinência de conduta, que se liga diretamente a moral e a desvios de comportamento sexual; c) rescisão indireta do contrato de trabalho, quando a vítima for empregado, com base no art. 483, alínea “a”, “c”, “d” e “e”, da CLT, ou seja, serviços contrários aos bons costumes e alheios ao contrato, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais e contratuais, e ato lesivo à honra. (ROBORTELLA, 1997, p. 133).

Percebe-se que o empregado está amparado pela lei quando se diz respeito a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, mas essa não seria apenas a única base legal a ser usada, poderá ser citado conjuntamente o artigo 5 inciso X⁵ da Constituição Federal, que diz respeito ao direito a intimidade que na maioria dos casos de assédio sexual também é violado.

Outra responsabilização que pode ser ajuizada será a responsabilização patrimonial, ocorrendo quando o empregador realiza condutas que afetem diretamente a vida do empregado, causando-lhe algum prejuízo (PERES JUNIOR, 2018).

Quando o assédio é cometido de empregador para empregado e este não corresponde às investidas, muitas das vezes o empregador sem sucesso nenhum acaba denegrindo a imagem do empregado, ofendendo-o, humilhando-o ou até mesmo criando algumas situações para prejudicá-lo, a partir desses fatos o empregado pode responsabilizar civilmente o empregador por danos morais e se caso o empregado tiver algum gasto com tratamento psicológico pode ser pedido conjuntamente danos materiais.

O Assédio certamente ofende a dignidade do assediado. Frequentemente, o chefe rejeitado ainda pratica outras retaliações, como a humilhação em público, a colocação de apelidos jacosos, o fornecimento de referências desabonadoras na busca de uma nova colocação no mercado de trabalho. Todas essas atitudes levam a triste e

⁵ Art. 5 – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e 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. (BRASI, 1988).

sombria, no “fez-se noite em meu viver”, como canta Milton Nascimento, enfim, num estado depressivo, o que leva a uma possibilidade de compensação financeira pelo chamado dano moral. (LIPPDMANN, 2005, p. 59).

3.1.1 Responsabilização jurídica do empregador

A responsabilização do empregador ocorre também quando um dos seus empregados cometem o assédio sexual ou qualquer outro fato que possa gerar algum tipo de responsabilidade, com a base o artigo 932, inciso III do Código Civil.

Quando alguma conduta resultar algum dano financeiro ao empregador o mesmo pode promover ação regressiva contra o empregado, com base no artigo 462, §1º da CLT:

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

§1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será ilícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (BRASIL, 1943).

Ainda sobre a responsabilização na esfera civil, que poderá ocorrer sobre indenização por danos morais ou materiais. Mas sendo o empregador o responsável por responder sobre os atos do empregado, conforme o artigo 933 do Código Civil exemplificando que não precisa ter necessariamente o dolo ou a culpa para sê-la caracterizada a responsabilidade objetiva do empregador (BRASIL, 2002).

A responsabilização do empregador se divide em Teoria da Responsabilidade Subjetiva e a Responsabilidade Objetiva.

A teoria da responsabilidade subjetiva se inclina na tese em que o dano precisa estar presente ao ato ilícito e o nexa causal. Mas no Brasil existe apenas a teoria da responsabilização objetiva do empregador, com isso é aplicado a Teoria do Risco da Atividade, que é quando o empregador assume os riscos ligados à sua atividade, que muitas vezes não necessita da ocorrência da culpa, mas o empregador igual é o agente que tem a responsabilidade por seus empregadores ou por terceiros (MELO, 2019).

Com base na responsabilidade civil indireta Sérgio Cavalieri Filho, destaca:

Isso, entretanto, não ocorre arbitrária e indiscriminadamente. Para que a responsabilidade desborde do autor material do dano, alcançando alguém que não concorreu diretamente para ele, é preciso que esse alguém esteja ligado por algum vínculo jurídico ao autor do ato ilícito, de sorte a resultar-lhe, daí, um dever de guarda, vigilância ou custódia. (CAVAIERI FILHO, 2005, p. 200).

O autor também exemplifica também a responsabilidade objetiva que é calcada na teoria do risco:

[...] de onde se conclui que na responsabilidade pelo fato de outrem há na realidade, o concurso de duas responsabilidades: a do comitente ou patrão e a do preposto. A do primeiro é objetiva, porque o comitente é garantidor ou assegurado das consequências danosas dos atos do seu agente; a do segundo é subjetiva, porque, embora desnecessária a culpa do civilmente responsável (comitente), é indispensável em relação ao agente, autor do fato material (preposto, agente, etc.). Destarte, só indiretamente e pode dizer que a responsabilidade por fato de outrem, repousa na culpa. Ambos, entretanto – responsável e agente – respondem solidariamente perante a vítima (Código Civil, art. 942, parágrafo único). (CAVALIERI FILHO, 2005, p. 203).

Tendo em vista, a responsabilidade por fato de outrem é agora objetiva, não sendo mais caracterizada como culpa presumida. Sendo assim, tanto o agente quanto o responsável são solidariamente responsáveis.

As consequências para o assediante podem ser divididas em 3 ordens, sendo elas: a trabalhista sub dividida em caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício, a civil onde se encaixa a responsabilidade patrimonial direta pelos danos causados e a criminal que é a aplicação das sanções penais (PAMPLONA, 2001).

Dentro da vida empresarial também é exigido às regras de boa conduta, sendo assim para criar um ambiente agradável e harmonioso, possibilitando o rendimento máximo da energia pessoal de cada empregado, o empregador deve sempre cuidar e afastar os elementos que possam a vir prejudicar o ambiente saudável. Quando demonstrada a prática de conduta assediadora por qualquer empregado, estará o empregador autorizado a despedi-lo por justa causa (PAMPLONA, 2001).

É importante frisar novamente, que o empregador responde solidariamente com empregado, porém após ter ocorrido o trâmite do processo, a empresa pode iniciar uma ação de regresso contra o assediador, por se a empresa responsável por seus empregados (BRITO, 2015).

Portanto o empregador deve sempre proporcionar o ambiente de trabalho um lugar saudável para seus colaboradores, restringindo a atitudes que possam vir a prejudicar ou infringir algum direito de seus empregados, tomando sempre as medidas cabíveis para prevenir e reprimir o assédio sexual (BRITO, 2015).

Na maioria das vezes segundo a autora acima citada a reparação do dano é o pagamento em espécie à vítima. O processo tem como um dos pedidos principais a reparação do dano material e moral pelos prejuízos ocorridos diante do assédio sofrido no local de trabalho pelo meu superior hierárquico.

Segundo Santos (2002) o valor pago a título é uma mera indenização que deverá sempre ser equivalente ou próximo a reparar o mal causado, embora não apague os efeitos do fato danoso. Onde Pamplona filho destaca em sua obra que o pedido do dano material no processo não visa o enriquecimento da vítima, como segue:

Caracteriza-se o dano material pelo valor econômico atribuído ao dano causado, compreendendo em lucro cessante e o dano emergente. Nesse requisito, abrangem-se as doenças desencadeadas pelo ato ilícito, as despesas que a vítima teve com remédios ou tratamentos psicológicos, assim, como o prejuízo salarial advindo pela perseguição do assediante (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 301).

Com base no conceito de dano material de Pamplona, percebe-se que o dano material seria uma indenização monetária para conseguir de alguma forma a vítima ser indenizada pelo assédio ocorrido, onde o valor deve ser equivalente ao ato cometido, podendo ser usado para tratamentos que poderá ocorrer ao longo do tempo.

Já o dano moral ela atinge totalmente a capacidade laborativa, que deriva da reputação que tanto a pessoa quanto a empresa têm diante da sociedade, pelo fato do dano moral se referir à contravenção do direito de personalidade. Atribuindo o dano moral a ofensa a sua honra objetiva e subjetiva, imagem e intimidade (BRITO, 2015).

No dano moral deve ser ressaltado sempre o papel pedagógico da indenização, onde o assediante deve ser responsabilizado de modo em que desestimule a reincidência do ato ilícito, porém o valor da causa nunca deve ser usado para o enriquecimento em causa da vítima (BRITO, 2015).

Segundo o autor João Oreste Dalazen, em seu estudo sobre os aspectos do dano moral trabalhista sintetiza as seguintes regras para dimensionar o dano moral diante do processo.

Compreender que o dano moral em si é incomensurável;
 2) considerar a gravidade objetiva do dano;
 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima;
 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor;
 5) não desprezar a conjuntura econômica do país;
 6) pautar-se pela razoabilidade e equitatividade na estipulação evitando-se: de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória". (DALAZEN, 1999, p. 69-84).

Com base nas considerações do autor citado acima, para que o valor da causa sobre o dano moral trabalhista não se torne exorbitante precisa-se compreender algumas "fases" para chegar até um valor real para o pedido da indenização.

Bem como o juiz deverá sempre pautar a sua decisão no bom senso comum, observando os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, segundo o autor Alexandre Magno Fernandes Moreira (2011) "a razoabilidade ou proporcionalidade exige do agente público que, ao realizar atos discricionários, utilize prudência, sensatez e bom senso, evitando condutas absurdas, bizarras e incoerentes. Assim, o administrador tem apenas liberdade para escolher entre opções razoáveis atos absurdos são absolutamente nulos".

Frisa-se que a reparação do dano é subdividida em duas finalidades, que seriam compensar o sofrimento causado a vítima e a outra finalidade a punição do agressor, sempre com o intuito de desencorajar outra nova prática de assédio sexual, impossibilitando que agrida novamente ou que possa a vir ferir a imagem e a honra das pessoas (ARAÚJO, 2013).

Conforme retrata Rodolfo Pamplona Filho existe uma forma para a resolução dos conflitos sendo extrajudicial, onde seria usada a arbitragem:

Compreendida a utilidade da arbitragem como forma de solução extrajudicial de conflitos, valer-se dela pode ser realmente uma forma extremamente conveniente para se resolver, com animus de definitividade e sem maiores danos decorrentes da exposição pública e da lentidão procedimental. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 121).

A arbitragem é um método de resolução de conflitos com muitas dificuldades de se estabilizar no jurídico brasileiro, sendo algumas dificuldades a falta de informação sobre, a existência de custos pelas partes, porém a arbitragem como demonstra o autor acima citado é uma forma extremamente conveniente para ser resolvida a questão do assédio, pois ela não traz a exposição pública que por muitas vezes seria o principal fator para a não iniciação do processo, e a lentidão procedimental onde o judiciário está abarrotado de casos que poderiam ser resolvidos extrajudicialmente.

Nos casos de responsabilização do empregador a Sumula 341⁶ do STF embasa que é presumida a culpa do empregador pelo ato culposo do empregado ou preposto (BRASIL). Com base na Súmula citada percebe-se que a sanção civil é possível de ser aplicada, mas não é suficiente para a prevenção do ato, reprimir as condutas do agente e reparar os danos causados a vítima.

Portanto o empregador tem a obrigação de fornecer um ambiente de trabalho sadio para seus empregados, deixando sempre claro o respeito que cada qual deve de ter com seu colega de trabalho. Onde a vítima está amparada de uma forma que conseguirá justiça pelo assédio sofrido.

Com base na autora Sônia Mascaro Nascimento “devido à existência dessa responsabilidade por eventuais danos morais oriundos da prática de assédio sexual, cabe ao empregador, previamente, garantir um meio ambiente de trabalho respeitoso” (NASCIMENTO, 2015, pag. 89). Sendo obrigação de o empregador manter um ambiente laboral saudável, selando sempre pela preservação da intimidade e privacidade de seus empregados, adotando medidas que combatem o possível assédio, com harmonia e respeito mutuo tanto entra colegas de trabalho como entre superiores e empregados.

O Ministério da Saúde listou os danos causados a vítima, sendo eles:

Privação de autonomia; integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamento por doenças; desligamento; aumentos das doenças profissionais, do absentismo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida”. (BRASIL, 2009, p. 20).

⁶ Sumula 341 STF – É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Os danos causados a vítima em algumas vezes é permanente, onde o que mais afeta é o psicológico que em alguns casos é tratado por psicólogos, psiquiatras e até mesmo com o uso de medicação controlada, onde a privação da autonomia da vítima é o primeiro fato a ser notado, pois quando o assédio ocorre à pessoa que sofreu o mesmo fica com medo de ocorrer novamente o ato que se priva de certa forma a tentar se proteger de um novo possível assédio.

Para Marie-France Hirigoyen, a aplicação da Lei é importantíssima para que cada vez mais o exercício do assédio seja punido.

A lei continua sendo um anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela permite levantar uma dupla preocupação com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. Não se trata de maneira alguma de um perdão barato. Salienta que apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção. (HIRIGOYEN, 2009, p. 348).

Segundo a autora a punição do assédio é extremamente importante, pois dá voz as vítimas, podendo cada vez mais ajudar a outras vítimas não ficar caladas, e levar crime cometido pelo agente à tona e nesse caso conseguir a justiça que merece.

3.1.1.1 Medidas Preventivas Do Assédio Sexual No Ambiente De Trabalho

A melhor maneira de prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho é instituir medidas preventivas, levando sempre em consideração o respeito mútuo entre os trabalhadores (BRITO, 2015).

Rodolfo Pamplona Filho traz em sua obra O assédio sexual na relação de emprego a importância e a finalidade da prevenção do assédio no meio laboral, assim sendo:

A importância da atividade de prevenção é evidente, não somente pelas quantias arbitradas comumente a título de indenização por danos morais e materiais decorrentes do assédio sexual, mas também pelo fato de o próprio tempo despendido, bem como o pessoal dedicado à investigação

de condutas já tornadas públicas, terem um valor econômico não desprezível, sendo conveniente adotar medidas de precaução.

[...]

Com a finalidade preventiva, está prevista a definição de um programa de política gerencial, preferencialmente acordada com os sindicatos ou representantes de trabalhadores, no sentido de formalizar uma declaração do empregador, comunicando aos empregados, que deverão aderir-lá. (PAMPLONA, 2001, p.88).

O autor relata que para a aplicação de medidas preventivas diante do assédio sexual laboral, devem ser acionados pelo empregador os sindicatos para que a partir da iniciativa dos sindicatos que prevenir o assédio os empregadores poderão levar o assunto à pauta mais facilmente. Os sindicatos deverão adotar procedimentos para assegurar garantias em caso de alguma denúncia de assédio.

A prevenção tem como base o procedimento reclamatório, tanto da vítima quanto de alguma testemunha, sendo assim, a providência só será tomada a partir da reclamação, tentando sempre evitar ou desestimular o assédio sexual (LOPES, 2001).

A denúncia e a apreciação da ação deverão ser mantidas a privacidade das partes. Segundo Pamplona Filho (2001) antes de iniciar o processo oficial, é recomendada uma tentativa informal para a resolução do conflito. Essa tentativa informal que o autor menciona seria entre o empregador e seus empregados tentar resolver o conflito extrajudicialmente ou até mesmo o sindicato ser o mediador do conflito e tentar resolver o mesmo se possível.

O Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) analisou o assédio no trabalho e desenvolveu algumas dicas de ações tanto para a prevenção quanto para a intervenção em relação ao assédio.

INTERVENÇÃO: Criar espaço de confiança dentro da empresa (comitê, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas; Aplicar medidas disciplinares e/ ou sanções aos agressores e empregados; Proteger judicialmente a vítima; Formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira coordenada e multidisciplinar; Minimizar as consequências para a vítima (fornecer apoio psicológico, definir estratégia terapêutica, práticas alternativas, conscientização grupal); Demonstrar a organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade.

PREVENÇÃO: Promover mudanças na cultura organizacional; Educar e capacitar gerentes, pessoas chaves, líderes e funcionários; Criar um código de conduta, um código de ética, incluir normas de conduta; Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários; Dar exemplo de comportamento e/ ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao

assédio; Criar um ambiente saudável de trabalho. (ROSA, 2015, p. 154/157).

A autora Suzana da Rosa criadora desses dois módulos para combater e prevenir o assédio revela iniciativas para combater o assédio, onde pode ser usado em qualquer tipo de organização, seja ela pública, privada ou até mesmo na sociedade civil podendo todas ser configuradas como ambientes de trabalho.

Pamplona Filho (2001) utiliza uma das formas de combate ao assédio sexual à educação dentro de empresas, reforçando a ideia por meio de campanhas esclarecedoras, sendo uma iniciativa válida para a prevenção dessa doença social.

A atividade educativa possibilita, também, o afastamento de eventuais alegações pelos assediadores de desconhecimento das restrições da conduta de natureza sexual adotada, o que, no ordenamento jurídico brasileiro, é um aspecto de grande relevância, tendo em vista a própria cultura nacional em matéria de relações sociais. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 89).

Bem como Leiria (2012) para prevenção e o combate do assédio sexual laboral também entende que é necessário o desenvolvimento de programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, caracterizando as condutas e quais medidas devem ser tomadas para preservar a dignidade.

A autora acima citada aponta:

A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores. A prevenção é o instrumento mais efetivo para eliminar o assédio sexual do ambiente laboral. Com este proposto podem atuar empresa, sindicatos e associações, em conjunto ou separadamente, desenvolvendo métodos para informar, instruir e sensibilizar os dirigentes e trabalhadores a respeito do problema. (LEIRIA, 2012, p. 119).

Segundo a autora citada acima a participação dos representantes e de seus trabalhadores é importantíssimo, para identificar o problema e tentar implementar as soluções que possam contribuir para a prevenção e o combate ao assédio sexual no ambiente laboral.

Para Hrigoyen (2002) é fundamenta a adoção de uma estrutura organizacional que tem como o principal objetivo a prevenção da violência no ambiente de trabalho, para isso acontecer à autora cita que existem certos meios para a ideia da prevenção acontecer, os meios seriam canais de comunicação, pelo fato de ser o meio mais prático e de fácil acesso a todos, onde deveriam existir ouvidorias e comitês que deveriam ser preparados para receber as denúncias, mas nunca deixando de lado o sigilo das informações.

Paralelamente a linha de raciocínio de Hrigoyen, a autora Bradaschia cita algumas ações que podem ser desenvolvidas pela organização ou até mesmo pelas empresas, que seriam:

Difusão do conhecimento do que seja assédio; Investigação sobre os problemas decorrentes do assédio; Divulgação das normas e valores da organização em todos os níveis; Garantir o respeito das normas por parte de todos os colaboradores; Aperfeiçoar a responsabilidade e competência dos gestores no momento de abordar os conflitos; Incluir trabalhadores e seus representantes na avaliação dos riscos e na prevenção do assédio; Ter diretrizes claras com ações sociais positivas que incluam: compromisso ético em todos os níveis da organização para formar um ambiente livre de assédio, deixar claro quais tipos de ações são aceitáveis e quais não são, explicar as consequências decorrentes do desrespeito às normas e valores da organização e as respectivas sanções, indicar de quais maneiras as vítimas podem conseguir ajuda, explicar os procedimentos para a abertura de queixas formais na organização, preservar e garantir a confidencialidade das vítimas e de suas queixas. (BRADASCHIA, 2007, p. 169).

A principal forma para a conscientização e a prevenção do assédio sexual no ambiente laboral é a implementação e normas e diretrizes para que todos tanto quanto os trabalhadores, mas os empregadores fiquem atentos e saibam quais são os sinais ou até mesmo quais são as medidas protetivas que existe a partir da iniciativa de assédio por qualquer um. É muito importante ter meios de comunicações e também um local seguro para que a vítima do assédio possa se comunicar e expor o crime que está acontecendo com ela, ou até mesmo um terceiro vir a tornar público o crime.

Salienta-se que a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, onde Maria de Lourdes Leiria expõe:

[...] o Estado é responsável pela saúde dos cidadãos, o empregador tem o dever de zelar pela manutenção do local do trabalho sadio e os trabalhadores, sindicatos profissionais e associações de classe devem estar conscientes da nocividade do assédio, combatendo-o e

denunciando-o. É necessário que haja vontade política para combater esta violência que afeta a saúde do trabalhador. (LEIRIA, 2012, p.120).

O Estado é o maior responsável pelo combate ao assédio sexual laboral, pois ele pode criar normas e diretrizes onde todas deverão seguir, onde todas as empresas deverão ter como lei. Onde pode ser implementado sindicatos profissionais e associações que podem ter canais para a prevenção (LEIRIA, 2012).

A partir do ponto de vista, pode ser entendido que a adoção de políticas efetivas que previnem e combatem o assédio sexual, através da educação dos trabalhadores e empregadores, trazendo o conhecimento sobre o que é a prática, sobre os seus malefícios e sobre as penalidades que decorrem do cometimento da ação, onde é fundamental para conseguir eliminar ou até mesmo pelo mínimo diminuir essa violência que se tornou tão corriqueira nos ambientes laborais (LIMA, 2017).

Enfim o assédio sexual no ambiente laboral acaba sendo um assunto com muita importância, pois a prática deste crime acarreta em várias violações de direitos, onde também prejudica a imagem da empresa e a saúde tanto física quanto mental da vítima do assédio. Para tentar solucionar este problema deverá ser implementado formas para debater e conseqüentemente acabar com este crime, usando portarias, ouvidorias e até mesmo sindicatos para a aplicação de normas e soluções diante do assédio sexual no ambiente laboral.

CONCLUSÃO

O referente trabalho foi de extrema importância, para a contextualização do presente tema, podendo proporcionar um maior aprofundamento a respeito das consequências referentes ao crime de assédio sexual no ambiente laboral.

Onde no primeiro capítulo foi conceituado o assédio sexual sob o viés doutrinário, trazendo as formas de assédio sexual na relação de emprego bem como foi verificado as bases legais aplicáveis.

No segundo capítulo foi trazida a principal ideia da pesquisa onde foi analisado e conceituado a prova indiciária como elemento de comprovação do assédio sexual com ênfase no ônus da prova segundo o artigo 818, I da CLT, junto com a valoração da palavra da vítima em casos de abuso sexual e os entendimentos jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o assédio sexual laboral entre os anos de 2018 a 2021.

Para fechar a monografia foi trazida a tona a responsabilização jurídica do assédio e as possíveis medidas preventivas do assédio sexual no ambiente de trabalho. Pois o ambiente trabalhista que não consiga oferecer segurança para seus empregados, pode se tornar um ambiente com baixa produção e com o difícil convívio, podendo ser certo que o tema tem uma relevância gigantesca para o contexto do nosso país quando se trata da economia que uma empresa pode proporcionar.

Partindo da premissa de que os fatos caracterizadores do assédio sexual no ambiente laboral geralmente ocorrem em lugares privado, cuja prova testemunhal por vezes não presencia os fatos, tem-se que a prova indiciária é o meio de prova apto à comprovação do assédio sexual praticado pelo empregador e seus prepostos. Pode se dizer que a prova indiciária a teor do entendimento da jurisprudência trabalhista, pode ser considerada como medida juridicamente válida para fins de comprovação pratica do assédio sexual ocorrido no ambiente laboral com a consequência de condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Para possíveis estudos sobre o tema, poderá ser elencado o papel da prova indiciária como meio de comprovação que qualquer tipo de assédio ocorrido, não apenas sob o viés do ambiente laboral. Podendo ser analisado também mais a fundo jurisprudências não tão somente no TRT4 mas em todos os TRT's com a principal ideia do assédio sexual no ambiente laboral.

Desta maneira pode ser concluir que a prova indiciária com meio principal de prova para a comprovação do assédio sexual no ambiente laboral é válida e pode ser usada para esclarecer atos e fatos ocorridos no assédio. Podendo ser percebido que tanto o agente que praticou quanto o seu superior podem ser responsabilizados, onde a justiça laboral está em constante transformação para assegurar a pessoa assediada a justiça que ela realmente deve receber.

Onde se verificou que os Tribunais do Trabalho consideram a prova indiciária com um fator indispensável para a resolução do conflito, pois a prova indiciária é um meio de prova onde é analisada a palavra à vítima contra a palavra do autor em casos onde não se consiga trazer outra prova a tona para conseguir resolver o caso em questão.

Podendo ser entendido que a adoção de políticas efetivas para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente laboral é válida, pois a partir desta trás tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores conhecimento sobre a prática do assédio, trazendo consigo malefícios para o ambiente que deveria ser sadio.

Outrossim, a hipótese foi confirmada, pois a prova indiciária pode ser usada como meio de comprovação do assédio sexual praticado pelo empregador ou seus prepostos.

Desta forma, pode ser concluído que o assédio sexual é um dos crimes mais corriqueiros no meio laboral, tendo em vista que com o passar dos anos mais mulheres conseguem espaços onde em certos momentos era liderado apenas por homens. Podendo ser usado a palavra da vítima como a principal prova do crime, mas por muitas vezes não devendo ser a única prova, pois ela precisa estar apta para conseguir embasar a condenação do acusado.

Lutar contra a ocorrência do assédio sexual no trabalho é estar lutando a favor de todas as liberdades fundamentais que podem ser feridas e violadas a partir a prática deste. Devemos levar em conta que todas as empresas deveriam adotar normas de segurança, para garantir a todos a devida proteção de seus direitos e liberdades, onde o poder judiciário deve continuar tomando medidas

severas e a conseqüente punição para aqueles que cometeram o ato, sendo aplicado as devidas sansões e responsabilizados pela reparação dos danos morais ou até mesmo certos prejuízos que vieram a causar contra a vítima.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. In: Revista de Direito do Trabalho. V.70, Curitiba: Genesis, 1998.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no Direito do Trabalho: curso de Direito Civil aplicado ao Direito do Trabalho**. Ed. 3. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. São Paulo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Departamento de Administração, Fundação Getúlio Vargas.

BRASIL, **Código de Processo Penal**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 out. 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm>. Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.778**, de 24 de novembro de 2003. Dispõe sobre: Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.778.htm>. Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.778**, de 24 de novembro de 2003. Dispõe sobre: Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.778.htm>. Acesso em: 07 de set. 2020.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho / Ministério Público do Trabalho.** Disponível em: <http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/cartazes/Cartilha_Assdio_Sexual_Trabalho.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2021.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341.** Súmulas. São Paulo. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2472>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

BRASÍLIA, **AIRR Nº 100010-26.2018.5.01.0048.** Sexta turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Julgado em: 02 dez. 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212807783/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1000102620185010048>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

BRASÍLIA. **AIRR Nº 1001749-18.2017.5.02.0015,** 2ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta. Julgado em: 15/10/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f187fc7388eb3f72bc7f09d85b00e7d9>>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASÍLIA. **AIRR Nº 10378-33.2019.5.15.0090.** Sexta turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 14 out. 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1100591139/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-103783320195150090/inteiro-teor-1100592484>>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASÍLIA. **AIRR Nº 1762-22.2015.5.02.0074,** Terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 13/02/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/676516533/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-17622220155020074/inteiro-teor-676516553>>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASÍLIA. **ARRESP 0451346-94.2011.8.06.0001.** Quinta turma do Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Jorge Mussi. Julgado em: 24/04/2018. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860166859/agravo-regimental-no-agravo-em-recurso-especial-agrg-no-aresp-1211243-ce-2017-0311378-6>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Processo Penal.** Ed. 17 Imprensa: São Paulo. Saraiva, 2010.

CARDONE, Maly. **O assédio sexual com justa causa.** Publicado no “Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário”, São Paulo, nº23/94, 1994.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Ed. 23 São Paulo: Saraiva, 2001.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. Ed. 6, Revista aumentada. São Paulo: Malheiros, 2005.

DALAZEN, João Oreste. **Aspectos do dano moral trabalhista**, Porto Alegre/RS, Síntese, vol. 65, 1999.

DIDIER, Fredie Junior. **Editorial 137**. Disponível em: <<http://www.frediedidier.com.br/editorial/editorial-137/>>. Acesso em: 07 set. 2020.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2007.

G1, Globo, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 09 out. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – A violência perversa do cotidiano**. 1ª ed. Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

JACÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O Assédio Sexual como Justa Causa Típica**. Revista Jurídica LTr: Volume 61 nº2. São Paulo: LTr, fev.1997.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

LIPPDMANN, Ernesto. **Advogado discute valor de indenização por assédio sexual após nova lei**. Revista Consultor Jurídico, 20 mai. 2001. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2001-mai-20/fica_punicao_assedio_sexual_lei_10224>. Acesso em: 10 dez. 2020.

LIPPDMANN, Ernesto. **Assédio Sexual Nas Relações de Trabalho**. ed 2. Rio de Janeiro: LTr, 2005.

MARIONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo de conhecimento**. ed 7. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MOREIRA, Alexandre Magno Fernandes. **Princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade**. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2532448/principio-da-proporcionalidade-ou-da-razoabilidade>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

NASCIMENTO, Nilson. **Apostila sobre assédio sexual Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho Plano de Aulas - 1º Semestre de 2011 Prof. Dr. Nilson Nascimento.** 2011. Disponível em: <<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Ass%C3%A9dio%20Sexual,%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Dano%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho.** ed. 3. São Paulo: LTr, 2015.

NETO, Silva e JORGE Manoel. **Questões controvertidas sobre assédio sexual.** In: Revista de curso de Direito da UNIFACS, V.I, Porto Alegre, Coleção Acadêmica de Direito. N° 22, 2001.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Provas no Processo Penal.** Ed. 4. Editora Forense. São Paulo. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio Sexual no Trabalho – O que fazer?.** São Paulo: Makron Books, 1997.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão N° 0020756-29.2017.5.04.004**, Quinta turma da Quarta Região do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Rejane Souza Pedra. Julgado em: 29/04/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/K_YTpHOJ9mMTUe4WOrKAKQ?&tp=ass%C3%A9dio+sexual+laboral>. Acesso em 09 de out. de 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão N° 0022281-81.2017.5.04.0271**, décima turma da quarta região do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Julgado em 01/07/2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/6i9iPxfGjRN4wQQT9W_Gg?&tp=ass%C3%A9dio+sexual+laboral>. Acesso em 09 de out. de 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão N° 0020268-37.2017.5.04.0004**, Sexta turma da Quarta Região do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta. Julgado em: 13/06/2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/oNcfmTBqe65pCQJe70EEhD?&tp=ass%C3%A9dio+sexual+laboral>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão N° 0020829-65.2018.5.04.0541**, Primeira turma da Quarta Região do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Rosane Serafini Casa Nova. Julgado em: 07/11/2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RjXk3Y8-vm-A8t0ql7WNUA?&tp=ass%C3%A9dio+sexual+laboral>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. **ARR N° 5810920135030080**, Terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em: 05/12/2018. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/656683322/arr-5810920135030080?ref=serp>>. Acesso em 09 de out. de 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **ROT Nº 0021375-71.2017.5.04.0019**, Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal. Julgado em: 11/12/2020. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1142998270/recurso-ordinario-trabalhista-rot-213757120175040019/inteiro-teor-1142998281>>. Acesso em 15 mai. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. **ROT Nº 002196-27.2018.5.04.0027**, Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Julgado em: 25/02/2021. Disponível em: < <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172007734/recurso-ordinario-trabalhista-rot-210962720185040027/inteiro-teor-1172007746>>. Acesso em 27 jun. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA NETO, Manoel Jorge e, **Questões Controvertidas sobre o Assédio Sexual** in “Revista do Curso de Direito da UNIFACS”, vol. I, Coleção Acadêmica de Direito (nº 22), Porto Alegre, Síntese, 2001.

TARUFFO, Michele. **Sui confini: Scriitti Sulla Giustizia Civile**. Ed. II. Imprensa: Bologna, Mulino, 2002.

TOLFO, Suzana da Rosa, **Assédio Moral do Trabalho: características e Intervenções**, 2015. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVROAMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2021.