

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE**

LUCAS ALMEIDA DO NASCIMENTO

**O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA
REPERCUSSÃO NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

**São Paulo- SP
2016**

LUCAS ALMEIDA DO NASCIMENTO

**O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA
REPERCUSSÃO NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização de Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho orientado pela Professora Doutora Maria José Giannella Cataldi.

São Paulo-SP

2016

Dedico este trabalho a Deus em primeiro lugar, depois aos meus familiares, incluindo meus pais e irmãos, bem como à minha esposa pelo apoio incondicional em meu desenvolvimento pessoal e profissional. A todos meus amigos, professores e colegas de classe que sempre estiveram presente.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o assédio sexual ocorrido dentro do ambiente de trabalho, sendo esse tema bastante relevante atualmente, tanto para a jurisprudência quanto para parte prática no dia-a-dia dos advogados, que militam desde a elaboração da petição inicial, passando pelos diversos tipos de audiências, pela fase recursal e principalmente na fase de execução, momento este que finalmente é pago o valor arbitrado do dano moral, valor sem tamanho específico, sendo estipulado de acordo com o caso narrado e provado. O assédio sexual no ambiente de trabalho é bastante discutido nos tribunais e doutrinas em diversos aspectos, sendo praticamente impossível determinar o tamanho de cada assédio pelo assediador, pois cada caso é um caso. A técnica aplicada na confecção da monografia foi a dedutiva, construindo, numa estrutura lógica, as proposições para obtenção do resultado; o procedimento foi o comparativo, ao estabelecer parâmetros paralelos ao tema e o estudo fundou-se na compilação da doutrina e da jurisprudência. Até o momento, o resultado obtido bem pode implicar no que os tribunais decidem, de forma a pacificar a jurisprudência, no entanto, seria juridicamente mais ponderado o legislador criar um dispositivo que viesse a colocar um ponto final nesta controvérsia, satisfazendo todas as partes envolvidas no contrato de trabalho, e, porque não dizer, dos operadores do direito, que passariam de mais um instrumento na busca pela concretização da justiça.

Palavras-chave: Assédio sexual, ambiente de trabalho, contrato de trabalho

ABSTRACT

This study aims to analyze the sexual harassment occurred within the work environment, which is very relevant issue today, both for the case law to practice in the day-to-day lawyers, militating from the preparation of the application, through the various types of hearings, the appellate stage and especially at the implementation stage, this time it is finally paid the arbitrated value of moral, value without specific size is stipulated according to the narrated and proven case. Sexual harassment in the workplace is much discussed in the courts and doctrines in many ways, practically impossible to determine the size of each harassment by the harasser, because each case is different. The technique applied in the preparation of the monograph was deductive, building in a logical structure, the proposals to achieve the result; the procedure was the comparison, to establish parameters parallel to the subject and the study was based on the compilation of doctrine and jurisprudence. So far, the result may well involve in the courts decide, in order to pacify the case law, however, it would be legally more weighted the legislature to create a device that would put an end to this controversy, satisfying all parties involved the employment contract, and, why not say, the right operators, which would more an instrument in the search for the realization of justice.

Key-words: sexual harassment, workplace, employment contract

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
CAPITULO I – LEGISLAÇÃO E PRINCÍPIOS.....	04
1.1. A Constituição de 1988.....	04
1.2. A Consolidação das Leis Trabalhista CLT.....	06
1.3. Princípio da dignidade da pessoa humana.....	08
1.4. Princípio da liberdade sexual.....	13
CAPITULO II – ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	16
2.1. Conceito de assédio.....	16
2.2. Assédio sexual.....	17
2.3 Diferenças entre o assédio moral e o assédio sexual.....	20
2.4. Ambiente de trabalho.....	22
CAPITULO III – ÔNUS E MEIOS PROBATÓRIOS.....	26
3.1. O ônus probatório.....	27
3.2. Prova em juízo	29
CAPITULO IV – REPERCUSSÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.....	30
4.1. Reparação do dano na Justiça do Trabalho.....	31
4.2. Reparação Pecuniária.....	32
4.3. Reparação <i>in natura</i>	34
4.4. Considerações finais.....	36
REFERÊNCIAS	38
ABREVIATURAS.....	41
GLOSSÁRIO.....	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o assédio sexual no ambiente de trabalho e sua repercussão na reclamação trabalhista, pois é um tema que está bastante preso à realidade brasileira além de ser de grande repercussão em todo território nacional, visto que, alguns tribunais já possuem decisões em relação a tal assunto.

O assédio sexual no ambiente de trabalho jamais deveria existir, pois todos tem direito a liberdade sexual e ao meio ambiente de trabalho psicologicamente sadio.

Esse tipo de assédio sempre existiu nas relações de trabalho, principalmente por quem tem o maior poder dentro das empresas, sendo que muitos se aproveitam do poder de direção com o poder de exigir para si favores sexuais.

O direito trabalhista brasileiro busca a proteção do trabalhador, portanto, pode se asseverar que todo o ordenamento jurídico está voltado para a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador, e embora o nosso ordenamento jurídico não disponha ainda de legislação específica para proteger os trabalhadores contra a violência moral ou sexual no ambiente de trabalho, a Constituição de 1988 busca proteger a personalidade e a dignidade do trabalhador, pois além de prever normas gerais de proteção, traz princípios que fundamentam todo o restante do ordenamento infraconstitucional e dentre esses princípios tem-se a dignidade da pessoa humana.

Obviamente que trata de um tema bastante conhecido no meio jurídico e

também em toda sociedade.

O tema foi escolhido em consequência da verificação de diversas reclamações de assédio sexual no ambiente de trabalho.

É provável que as possíveis contribuições teóricas para a solução do problema levantado sejam utilizadas em benefício não somente dos atuais empregados, mas também de todos que futuramente venham a precisar do poder judiciário com intuito de buscar seus direitos, pois certamente já haverá algum tipo de pacificação doutrinária neste sentido.

Na presente pesquisa, utilizar-se-á o método dedutivo, uma vez que, analisará a complexidade teórica, através de doutrinas, jurisprudência e prática do tema, no que se refere ao dia a dia do advogado e até mesmo do próprio judiciário.

Será utilizado, também, o método comparativo, em virtude de o tema buscar demonstrar o papel dos tribunais com relação à interpretação dos princípios e leis trabalhistas, entre outras formas que possam ser utilizados para concretização da presente pesquisa.

Além disso, será utilizada a pesquisa de compilação, buscando pensamentos diversos a respeito da presente pesquisa.

No primeiro capítulo será mostrada a evolução legislativa da reparação do dano, passando pela Constituição de 1988, mencionando a CLT, partindo para o princípio da dignidade da pessoa humana e por fim a abordagem a respeito do

princípio da liberdade sexual.

No segundo capítulo a abordagem se refere ao assédio sexual no ambiente de trabalho, dando conceitos de assédio em geral, de assédio sexual, traçando a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual, analisando também a questão do ambiente de trabalho no que se refere ao tema ora em questão.

Partindo para o terceiro capítulo será focado em relação ao ônus e meios probatório, demonstrado a quem compete a prova quando o assunto é assédio sexual desde a petição inicial até a prova em juízo.

E por fim no quarto e último capítulo será dado enfoque ao tema objeto da presente pesquisa, que é a repercussão do assédio sexual na reclamação trabalhista. Analisando como os juízes tem aplicado a pena de condenação referente ao assédio sexual na justiça do trabalho, a forma de reparação pecuniária e a *in natura*, além da possível aplicação de retratação pública.

CAPITULO I – LEGISLAÇÃO E PRINCÍPIOS

1.1. A Constituição de 1988

O nosso país sempre esteve à frente de uma realidade política ditatorial até meados dos anos 80, sendo que naquela época, os direitos da dignidade da pessoa humana eram pouco ou quase nada tratados pelas constituições anteriormente impostas.

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu bojo de artigos, diversos princípios de formas implícitos, consagrando vários direitos sociais à toda sociedade brasileira, sem distinção de raça, credo, cor, etnia etc.

Como esta pesquisa está relacionada ao assédio sexual no ambiente de trabalho, cumpre informar que a CF/88 assegurou de uma forma ou de outra o direito à igualdade, à privacidade, à liberdade de escolha, prevenção da discriminação, bem como a possível indenização em caso de desrespeito aos direitos por ela consagrado.

O artigo 5^a, inciso X e 7.^o, inciso XXX, prevê expressamente alguns desses direitos, senão vejamos:

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

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

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

(...)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”,¹

Como se observa, a Constituição Federal estabelece expressamente a indenização por danos morais.

No decorrer dos últimos anos, a CF buscou dar amparo à dignidade da pessoa humana, sempre, obviamente, valorizando todos os demais aspectos, com o intuito de garantir a amplitude de direitos à todos que necessitarem.

Conforme o artigo 1º da C.F., a dignidade da pessoa humana é direito fundamental, por essa razão não deve ser violada com o assédio sexual ou moral.

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

¹ BRASIL Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 5º, inciso X. Art. 7º, inciso XXX. **Lex:** Mini Código Saraiva Processo Civil, Constituição Federal e Legislação Complementar, 18 ed. 2012, p.15.

III - a dignidade da pessoa humana”;²

1.2. A Consolidação das Leis Trabalhista CLT

Existem projetos de lei tramitando perante o Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive tipificando o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho como crime, a título de exemplo o projeto de lei nº 5.970/2001, que tem por finalidade alterar o artigo 483 da CLT, alínea “e” e incluir a alínea “h”, com a intenção de fazer com que o assédio seja causa de rescisão indireta e criar o artigo 484 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 pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

(...)”³

Os artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas preveem a possibilidade de aplicação de justa causa nos casos em que forem objetos de discussão os casos relacionados ao assédio sexual ou moral para rescisão do contrato de trabalho, devendo essa norma ser aplicada tanto para o empregado quanto ao empregador, senão vejamos:

² Op. Cit., p. 15.

³ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 25.09.2016.

“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 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;

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;”⁴

A doutrinadora Gisele Mendes de Carvalho e Érika Mendes de Carvalho em seu trabalho, *O assédio moral nas relações de trabalho, uma proposta de criminalização* dispõe o seguinte:

“(...) Nesse sentido, é oportuno salientar que encontra-se tramitando na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que tem por finalidade alterar o art. 483 da CLT, inserindo nele a alínea “h” relativa à coação moral, como mais uma hipótese de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade

⁴ Op. Cit., Acesso em 25.09.2016,

e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções”. O projeto prevê ainda a criação do art. 484-A, que teria a seguinte redação: “Se a rescisão do contrato de trabalho for motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador”.⁵

Diante de todo exposto concluímos que devido à falta de legislação competente em âmbito federal, é utilizada a legislação do dano moral, até porque quem sofre assédio sexual teve algum tipo de dano, seja ele moral ou material ou os dois.

1.3. Princípio da dignidade da pessoa humana

Somente a pessoa, enquanto ser dotado de liberdade, racionalidade e representar uma unidade espiritual e corporal, possui inerente à sua essência a dignidade, sendo esta, portanto, qualidade peculiar a toda pessoa humana.

A dignidade humana tornou-se o grande princípio fundamental que inspirou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948. Após a segunda guerra mundial, as Convenções de Direitos Sociais e Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), enfim, institucionalizaram direitos e garantias fundamentais para a existências humana em sociedade, retirando os direitos da esfera do “ser” para inseri-los na esfera do “dever-se”, dando-lhe positivação no âmbito internacional e, também, passando a integrar a Constituição de diversas Nações, como princípios e norma fundamental, além de norma que embasa as normas relativas a direitos e garantias fundamentais, oponíveis em face a todos os homens e ao próprio Estado.

⁵ CARVALHO, Gisele Mendes de, e CARVALHO, Érika Mendes de. **O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização.** Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/05_841.pdf,. Acesso em: 21 ago. 2016

Advindo, assim, o dever negativo de não prejudicar ninguém, e ao dever positivo de proteger e garantir o reconhecimento da dignidade, como condição para o convívio harmônico e pacífico no seio da sociedade.

A dignidade da pessoa é a fonte de valor de toda nossa sociedade, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, a dignidade da pessoa é norma positivada (CF, art. 1º, inciso III), realmente cabe ao Estado e a toda sociedade a preservação e a proteção da pessoa humana, para que possa haver liberdade e igualdade.

É por tudo isso que é garantida a dignidade da pessoa, e, sendo uma vez violada quaisquer dessas garantias que passamos a descrever agora, está violada a dignidade humana conforme preceitua a Magna Carta.

O direito à vida, a não discriminação, acesso ao trabalho como condição social, enfim a liberdade da pessoa humana é garantia fundamental do nosso direito.

São direitos que devem ser observados, preservados e respeitados até mesmo estando em aparente conflito:

Estando previsto no artigo 1º da CF sendo estes:

I – Soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.”

Os direitos fundamentais encontram-se no “grau mais elevado possível de interesses públicos, que devem, em regra, prevalecer sobre todos os demais interesses, públicos ou individuais” (BORGES, 2006, p. 47).⁶

Sarlete também trata do tema “Direitos humanos e Fundamentais”, na primeira parte de sua obra, em item a que se denomina de “A problemática da delimitação conceitual e da definição na seara terminológica: a busca de um consenso” (SARLET, 2007, p. 33)⁷

Direitos humanos e direitos fundamentais não são sinônimos, não tem significação idêntica. A distinção entre eles não é, certamente, corriqueira.

Os direitos fundamentais do homem são aqueles buscados por todos os povos, positivados num dado ordenamento jurídico, retratando uma convergência entre jus naturalismo e positivismo, que está em consonância com a proposição da hermenêutica constitucional contemporânea, firmada e comprometida para que se trave uma comunicação entre a estrutura jurídica e a realidade concreta.

⁶ BORGES, Alice Gonzales. Supremacia do interesse público: desconstrução ou reconstrução? **Interesse Público**. Porto Alegre, ano 8, n. 37, maio/jun 2006.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

O compromisso do Estado democrático de direito com os direitos fundamentais é oriundo de um fator dialético. Conquanto necessariamente democrático esse novo modelo de Estado deva ser, igualmente, cômico dos direitos da minoria, notadamente dos direitos fundamentais. Afinal, o Estado alemão dos anos trinta do século passado tinha a chancela hipnótica do povo daquele país (tinha inegável legitimidade democrática). Assim, um Estado democrático de direito é, ao mesmo tempo, democrático e respeitador dos direitos das minorias, devendo primar pela realização dos direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados (reconhecidos pela ordem estatal). Nesse passo, calha transcrever o que diz Canotilho (1999, p.353) a este respeito:

*“Os direitos fundamentais serão estudados enquanto direitos jurídico-positivamente vigente numa ordem constitucional. Como iremos ver, o local exacto desta positivação é a Constituição. A positivação de direitos fundamentais significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados “naturais” e “inalienáveis” do indivíduo”.*⁸

Assim, claro está quando se utiliza da expressão direitos fundamentais, compreende-se como direitos humanos ou naturais positivados, ou seja, reconhecidos por determinada ordem estatal.

Interessa-nos aqui, a dignidade da pessoa. A Constituição Federal da República traz em seu art. 1º, III a celebração da dignidade humana como

⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 3 ed. Coimbra. Livraria Almedina, 1999.

fundamento basilar, garantia essa, também, perpetrada no art. 170, caput da CF/88, condicionado a ordem econômica à valorização do trabalho humano.

Decorre desse fundamento princípio, outro também de suma importância para o Direito do Trabalho: o princípio da proteção, o qual com base na máxima aristotélica busca uma igualdade, levando o interprete a escolher entre diversas interpretações a mais favorável ao trabalhador.

Diante dos preceitos constitucionais supracitados, evidencia-se que a ordem econômica deve condicionar-se à valorização do trabalho humano, de forma digna, preservando seu valor social.

Considerando que toda pessoa detém o direito natural à dignidade, o trabalhador, enquanto pessoa, também é detentor de dignidade, tanto que é titular de direitos fundamentais reconhecidos na Constituição, assim, quando se fala em dignidade humana do trabalhador, temos que considerar duas dimensões: dever de consideração e respeito à pessoa do trabalhador (titular de direitos de personalidade) e dever de proteção e promoção das garantias fundamentais. Incluindo as sociais, conquistadas após o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social por intermédio de Declarações Internacionais de Direitos cujas garantias sociais constituem o mínimo existencial para uma vida digna.

Portanto, os direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal devem ser respeitados no âmbito do contrato de trabalho, sendo imperioso afirmar que a existência de uma relação de trabalho, condiciona o exercício de direitos fundamentais, sendo certo que na execução do contrato de trabalho, o trabalhador reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como

cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de trabalho.

1.4. Princípio da liberdade sexual

O respeito à liberdade sexual é um corolário da dignidade e personalidade humanas e tem caráter absoluto. É irrelevante o eventual desvalor que o próprio indivíduo ou a sociedade lhe possam atribuir em determinada circunstância ou que possa parecer inútil, nociva ou renunciada porque, por exemplo, optou-se por uma vida devassa e libertina, por se ter entregado à prostituição, por exemplo, representando para a sociedade elemento negativo ou perturbador.

Não se pode esquecer, aliás, que a própria prostituta também pode ser vítima do crime de estupro (art. 213 do código penal) e de atentado violento ao pudor, na medida em que sua opção pela prostituição não a obriga submeter-se, contra a sua vontade, à prática de todo e qualquer ato libidinoso, com todo e qualquer indivíduo e em quaisquer circunstâncias. Trabalho escravo não existe em nenhuma atividade humana em um Estado Democrático de Direito.

De acordo Maria Helena Diniz a liberdade sexual possui a seguinte definição:

*“Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra liberdade sexual: o ato de constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal; a conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso”.*⁹⁹

⁹⁹ DINIZ, Maria Helena, **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, vol. 3. 1998, pág. 122.

Por honra e dignidade sexual entende-se o respeito que cada indivíduo, homem ou mulher, merece da coletividade como ente social em geral, concedendo-o digno e honrado quanto a esse aspecto de sua penalidade; de outro lado, em particular, é o direito que o indivíduo tem de conceber, definir, desenvolver e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, sua atividade sexual de forma honrada.

O doutrinador Valdir Sznick aborda da seguinte maneira a respeito da liberdade sexual:

“Liberdade sexual é a faculdade de fazer ou não fazer livremente, de acordo com seu próprio entendimento. A liberdade sexual – dentro dos direitos fundamentais – é um direito do ser humano. É a faculdade que tem o indivíduo de dispor do próprio corpo para fins sexuais. Ninguém é obrigado a manter relações sexuais contra sua vontade. Assim, sendo a atividade sexual não só importante, mas um instrumento de realização das pessoas e de atuação da personalidade, já que a disposição do corpo para a realização de atividades sexuais, de maneira livre, sempre seja realizada com respeito à liberdade sexual dos outros, esta dentro da ampla expressão da liberdade, sem sofrer limitações ou intervenções de terceiros”.¹⁰

Diante disso, pode-se observar que a liberdade sexual é um direito de escolha de cada indivíduo, podendo ele se relacionar com quem quiser, a hora que quiser e da forma que quiser, ficando evidente que o sujeito tem total direito sobre com quem irá relacionar-se.

¹⁰ SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo. Editora Ícone. 2001, pág. 66.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A questão do assédio sexual na relação de emprego é um dos temas bastante atual e fascinante para discussão nos tribunais e vida dos advogados trabalhistas.

Entre diversos fatores, um dos motivos que leva o assédio sexual é a rotina e a forma como as pessoas se comportam entre si dentro de uma determinada empresa, levando em consideração que os trabalhadores acabam permanecendo mais tempo no ambiente de trabalho do que na própria residência familiar, o que facilita a aproximação dos indivíduos e conseqüentemente a vontade de saciar o prazer sexual, amoroso, desejo etc.

Sobre este tema temos o quanto tratado pelo doutrinador Rodolfo Pamplona Filho, que assim discorreu:

“Nada impede que, nesse convívio diuturno, colegas de trabalho tenham, entre si, um relacionamento amoroso, fruto de paixões espontâneas nascidas justamente pelo conhecimento do temperamento, personalidade e caráter do companheiro de labor.

Enquanto esse relacionamento afetivo somente diz respeito à vontade livre do casal, não há que se falar em nenhuma implicação jurídica para a relação de emprego, sendo, somente, uma circunstância natural da vida privada e íntima do ser humano.

Todavia, podem ocorrer hipóteses em que a paixão despertada em um não seja correspondida pelo outro, mesmo havendo a insistência do primeiro”.¹¹

¹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2 ed. rev. ampliada e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p.88

2.1. Conceito de assédio

Trata-se de um tema relativamente recente na área jurídica, em especial no Brasil, fato esse que deve à carência de material jurídico-científico sobre a proposição debruçado. Dessa forma, para chegar a um conceito jurídico, os autores que escrevem sobre o assunto utilizam, como ponto de partida, as pesquisas desenvolvidas no campo da psicologia e da sociologia, afora o Direito Comparado, uma vez haver maior tradição de penalizar o dano moral no exterior.

Como não existe previsão específica (de ordem legal) sobre o dano moral no ordenamento jurídico no que tange ao Direito do Trabalho em especial e, portanto, com o fim de identificar o fenômeno e estudar as suas consequências jurídicas, busca-se a conceituação introduzida por autores como Hirigoyen, que assim define assédio:

*“Toda conduta abusiva manifestando-se, especialmente, por comportamentos, atos, gestos, palavras, escritos que possam trazer dano à personalidade, à integridade física ou psíquica é à dignidade de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou corrompendo o ambiente de trabalho”.*¹²

Entende-se por assédio o que é passível de caracterizar uma lesão ou dano moral, assim, a conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica da pessoa humana, do indivíduo, de forma reiterada, tendo por decorrência a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Desta feita, na relação de trabalho subordinado, esta conduta abusiva recebe tratamento severo por força da própria hipossuficiência de um dos seus

¹² HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2000. In Alkimin. Maria Aparecida, Assédio Moral na relação de emprego. Curitiba. Juruá, 2006. P.12.

sujeitos. E, diante da possibilidade da perda do emprego, tal dinâmica faz com que o empregado acabe se submetendo aos terríveis caprichos e desvarios do empregador ou superior oriundos.

2.2. Assédio sexual

O número de ocorrências de assédio sexual está em constante crescimento, tanto na área penal, quanto na trabalhista.

É fato que o ambiente de trabalho facilita na aproximação das pessoas para fins de amizade, coleguismo e até mesmo para um relacionamento amoroso entre colegas de trabalho.

Outro fator que facilita tal incidência é a submissão “aumentada”, por parte do assediador, por causa das dificuldades de colocação no mercado de trabalho.

Alinde Monteiro de Barros informa que:

“basta dizer que 45% das mulheres da administração federal americana, 58% das mulheres dos Países Baixos e 52% das mulheres entrevistadas em doze capitais brasileiras no ano de 1995 declararam ter sofrido algum tipo de pressão ou ameaça em troca de obtenção de favores sexuais, enfim, foram assediadas, sendo que a incidências é infinitamente maior com

*relação a mulheres (90%) e a constância aumenta conforme a modéstia do cargo, posto que nos inferiores a situação se agrava”.*¹³

Vale ressaltar, como está implícito na citação acima, que o assédio sexual pode ocorrer tanto do homem sobre a mulher quando da mulher sobre o homem, todavia é retumbante a maioria de casos em que as mulheres são as vítimas.

Para caracterizar o assédio, no ponto de vista de Paulo Viana de Albuquerque Jucá, é necessário que:

*“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”.*¹⁴

A definição de assédio sexual é dada por Maria Helena Diniz como sendo o:

¹³ Alice Monteiro de Barros. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997, p. 140, *apud* Alexandre Agra Belmonte. **Danos morais no Direito do Trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas**, p. 169 e 170.

¹⁴ JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**, São Paulo: Revista LTr. Ano 61. Nº 2. fev. 1997. pag. 175-182.

“Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”¹⁵

Assim, o assédio que gera a indenização por dano moral trabalhista é aquele apto a intimidar o empregado, como por exemplo, uma “cantada” acompanhada de ameaça de despedida, perseguições reiteradas no ambiente de trabalho em face da recusa ao assédio etc.

Se o ato praticado não tem o condão de intimidar o empregado, porque este é estável, detém garantia no emprego etc. o assédio sexual que origina a indenização não se configura. Pode ocorrer, eventualmente, ilícito penal, mas a indenização por dano moral, neste caso, fica excluída.

Outra hipótese que também não autoriza a indenização por dano moral, embora haja opiniões diversas, seria o caso do empregado assediado por colega de trabalho de nível inferior ou mesmo nível hierárquico, vez que não há intimidação.

Deste modo, se o empregador ou seus prepostos, abusando da autoridade inerente à sua função, pressionar empregado para obtenção de favores sexuais, será vislumbrada a ocorrência de dano moral, passível de indenização compensatória.

¹⁵ Diniz, Maria Helena, Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 1998, vol. 3, p. 285.

2.3 Diferenças entre o assédio moral e o assédio sexual

O assédio moral é mais uma das formas de se configurar o dano moral.

O Dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão considerado o maior *expert* internacional no assunto, define o assédio moral como:

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil(...)”¹⁶

Este assédio também é chamado de *mobbing*, *bullying*, *harcelemente moral*, terrorismo psicológico ou manipulação perversa.

A diferença entre o assédio moral e o assédio sexual é que este último tem conotação sexual, ou seja, o agente busca obter um favorecimento sexual, abordando a vítima repetidamente, constrangendo-a em sua intimidade e privacidade.

Já o assédio moral se caracteriza como uma violência psicológica, não tem natureza sexual, o agressor, também de forma repetitiva e prologada, atenta

¹⁶ Disponível em: <http://www.leymann.se/> *apud* Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 28, nº 108. Out/dez. 2002, p.195.

contra a dignidade psíquica da vítima, expondo-a a situações humilhantes e constrangedoras, com a finalidade de excluí-la daquele ambiente de trabalho.

A doutrina enumera como espécies de assédio moral o assédio descendente, o horizontal, o ascendente e o combinado.

O assédio descendente seria aquele em que um superior hierárquico, se valendo da sua superioridade, constrange seu subalterno para que este peça demissão, por exemplo. Já no ascendente, o assédio é praticado por um subalterno que se acha merecedor do cargo do chefe, ou por empregados que querem sabotar o novo chefe.

No horizontal, os próprios colegas de trabalho, por meio de humilhações e constrangimentos, tentam excluir o indesejado do grupo.

Ocorrendo quaisquer dessas espécies de assédio moral, a vítima deverá ser indenizada por dano moral. Esse é o entendimento dos nossos tribunais:

“ASSÉDIO MORAL. PERSEGUIÇÃO PATRONAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O assédio moral pode ser conceituado como o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, desvinculado da conotação sexual ou racial (estes últimos configuram hipóteses com definições específicas, quais sejam, assédio sexual e racismo, respectivamente). Seu intuito é o de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre contra a dignidade da pessoa humana. O assédio moral, segundo alegou o demandante, se deveu a conduta ilícita praticada por superior hierárquico, a par de ato discriminatório, rigor excessivo e perseguição. Todavia, nada disso foi provado. Ao revés, a prova oral foi no sentido de que havia tratamento

cordial por parte do superior com o autor. Recurso obreiro ao qual se nega provimento.”¹⁷

2.4. Ambiente de trabalho

A Lei da Política Nacional de Meio Ambiente declara que, meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

O artigo 225 da Constituição Federal vigente, prescreve que todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Evidencia-se que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente geral, sendo necessário entender como é o meio ambiente do trabalho.

Para Sandro Nahmais Melo:

“(...) não só o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também tem como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou

¹⁷ (TRT 2ª Reg – RO 00010632120145020024 – Des. Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – J. 07/06/2016.

*externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio.*¹⁸

De acordo com o doutrinador João Baptista Optiz Júnior:

*“A saúde ambiental refere-se ao controle de todos os processos, influências e fatores físicos, químicos e biológicos que exercem ou podem exercer, direta ou indiretamente, efeito significativo sobre a saúde e o bem-estar físico e mental do homem e sua sociedade.”*¹⁹

A jurisprudência tem se posicionado no mesmo sentido no que tange ao meio ambiente de trabalho sexualmente sadio, senão vejamos:

TRT-14 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1063 RO 0001063 (TRT-14)

Ementa: **ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL.** Configura-se **assédio sexual** por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho **sexual**. O **assédio ambiental** ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de **trabalho sexualmente** sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadinhas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso **no** ambiente de **trabalho**. **No** caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza **sexual**, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de **trabalho** envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas **trabalhadoras** que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as

¹⁸ MELO, Sandro Nahmais. **Meio ambiente do Trabalho**. Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001, p. 37.

¹⁹ OPTIZ JÚNIOR, João Baptista, **Medicina do Trabalho e Perícia Médica**, 2.ª ed. Santos, 2011. p. 25.

colegas de **trabalho** da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir "que era para elas aprenderem a fazer direitinho". Ditas condutas produziram constrangimento **no** ambiente de **trabalho** da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.

Encontrado em: PRIMEIRA TURMA DETRT14 n.222, de 01/12/2011 - 1/12/2011 **assedio sexual**; chantagem; intimidação;... ambiental; RECURSO ORDINARIO **TRABALHISTA** RO 1063 RO 0001063 (TRT-14) DESEMBARGADOR ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR²⁰

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5 (TRT-2)

Ementa: "DANO MORAL. **ASSEDIO SEXUAL**. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o **assédio sexual** por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, **no** posto de **trabalho**, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar-lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, **no** dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do **assédio** perpetrado por superior hierárquico, constrangendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir **trabalhando** e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido."

Encontrado em: Número: 20100502843 10ª TURMA 07/06/2010 - 7/6/2010 **ASSÉDIO, Sexual RECORRENTE(S): MARIA JOSÉ**²¹

Assim, entende-se como meio ambiente equilibrado, aquele, onde o contrato de trabalho assegure um emprego decente.

A proteção ao meio ambiente de trabalho é justificável a fim de que evite-se desequilíbrio, pois é neste ambiente que o trabalhador passa a maior parte de

²⁰ Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21351295/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1063-ro-0001063-trt-14>> Acesso em 25/09/2016.

²¹ Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/26841341/assedio-sexual-no-trabalho/jurisprudencia>> Acesso em 25/09/2016.

sua vida, em detrimento do convívio com a família, sendo que o homem não é mera peça de um processo de produção, mas é um ser que tem sentimentos, tem sua história de vida e deve ter protegida a sua integridade física e psíquica neste ambiente de trabalho.

CAPITULO III – ÔNUS E MEIOS PROBATÓRIOS

É oportuno ressaltar que o dano moral decorrente do assédio sexual é indenizável, sendo que sua prática gera implicações no contrato de trabalho.

A ação de constranger aliada ao dissenso da vítima deve ser longamente demonstrada. Não bastam meras alegações, acusações levianas, infundadas ou sem provas concretas. É inadmissível, como normalmente ocorre em determinados crimes sexuais, aceitar somente a palavra da vítima como fundamento de uma decisão condenatória, que não venha corroborada com outros convincentes elementos probatórios.

Concordamos, pelo menos em parte, com a afirmação de Rômulo Andrade Moreira, quando sustenta:

*“Atente-se, porém, para o fato de que da palavra da vítima há o princípio da presunção de inocência do acusado, de forma que aquela deverá ser corroborada por um mínimo de lastro probatório, ainda que apenas por indícios”.*²²

Discordamos de qualquer orientação que possa satisfazer-se com simples indícios para corroborar a palavra da vítima. Não ignoramos que, em regra, os crimes sexuais são praticados na clandestinidade, sendo praticamente impossível a existência de prova testemunhal. Contudo, no assédio sexual, a regra será outra: ambiente de trabalho, funcionários, empregados, colegas, jantares, restaurantes, convites, presentes, flores, bilhetinhos, enfim, é possível deixar rastro de dados,

²² MOREIRA, Rômulo de Andrade. O novo delito de assédio sexual. 2001. Disponível em: http://br.monografias.com/trabalhos/novo-delito-assedio-acoso-sexual/novo-delito-assedio-acoso-sexual2.shtml#_Toc141375668. Acesso: 12 set. 2016.

indícios e provas denunciadoras, pelo menos, da existência de uma relação extraprofissional. Ainda assim, não será suficiente, por si só, para demonstrar a ocorrência do crime.

Segundo o Doutrinador Bitencourt:

“Necessário se faz, também, a demonstração do “prevalecimento da condição de superior” e a “finalidade de obter favores sexuais”. É possível, afinal, que o superior esteja efetivamente apaixonado, isto é, realmente interessado em uma relação sentimental e afetiva séria com alguém com quem, eventualmente, mantém relação de superioridade ou ascendência. Emfim, não só os tarados mas também os apaixonados podem “assediar” seus “eleitos”. A questão fundamental será definir quando esse assédio ultrapassa o limite do permitido, do “politicamente correto”, e invade a seara do proibido, do moralmente censurável e, agora, do legalmente criminalizado”.²³

Ao que consta, o Direito, mesmo na linha do movimento de “lei e ordem”, não proibiu as pessoas de se apaixonar, mesmo aquelas entre as quais exista uma relação de hierarquia ou ascendência relativa ao emprego, cargo ou função. A proibição, na verdade, reside em abusar ou prevalecer-se dessa relação para tentar obter favores sexuais, constringendo seu subordinado.

3.1. O ônus probatório

A prova do assédio sexual no ambiente de trabalho normalmente é uma tarefa bastante difícil de ser realizada, haja vista que na maioria das vezes a vítima está sempre sozinha com o assediador no momento do fato.

²³ BITENCOURT, Cesar Roberto. **Curso de Direito Penal Comentado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva.2009, p.36.

No entender de Mauro Schiavi em sua obra *Provas no processo do Trabalho*:

*“Acreditamos que, nessas hipóteses, o juiz deve se guiar, principalmente, pelas regras de indícios e presunções, pelas regras de experiência do que ordinariamente acontece (art. 335 do CPC e 852-D da CLT, pela prova indireta, pela razoabilidade da pretensão, e dar especial atenção à palavra da vítima. (...) Deve o juiz admitir, nesses casos, com maior flexibilidade, o depoimento de testemunhas que, mesmo suspeitas, estejam envolvidas no fato, e também exercer amplo poder instrutório”.*²⁴

Dentro da obra do citado doutrinador Schiavi ele cita outros dois doutrinadores que tratam do mesmo assunto, quais sejam: Fernando da Costa Tourinho Filho e Rodolfo Pamplona Filho, que assim escreveram a respeito:

Fernando da Costa Tourinho Filho

*“Em certos casos, porém, é relevantíssima a palavra da vítima do crime. Assim, naqueles delitos clandestinos qui comittit solent – que se cometem longe dos olhares de testemunhas – , a palavra da vítima é de valor extraordinário. Nos crimes contra os costumes, e.g., a palavra da ofendida constitui o vértice de todas as provas. Na verdade, se assim não fosse, dificilmente alguém seria condenado como sedutor, corruptor, estuprador, etc., uma vez que a natureza mesma dessas infrações está a indicar não poderem ser praticadas à vista de outrem”.*²⁵

Rodolfo Pamplona Filho

²⁴ SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014, p. 238-239.

²⁵ Fernando da Costa Tourinho Filho. **Processo Penal**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. III, p. 262 *apud* Mauro Schiavi. **Provas no Processo do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014, p. 239.

*“Desta forma, para que o juiz se convença da existência dos fatos narrados na exordial, o autor deverá indicar indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece, o que não deixa de ser uma atividade processual instrutória concreta. Por outro lado, não sendo esta presunção *juris et de jure*, o réu (e, eventualmente, o denunciado da lide) deve ter oportunidade de apresentar elementos que impeçam o reconhecimento da presunção *hominis*. Sobre essas presunções, leciona Carlos Alberto Bittar que “esses reflexos são normais e perceptíveis a qualquer ser humano, justificando-se, dessa forma, a imediata reação da ordem jurídica contra agentes, em consonância com a filosofia impetrante em tema de reparação de danos, qual seja, a da facilitação da ação da vítima na busca da compensação. Há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral, que à sensibilidade do Juiz logo se evidenciam”.*²⁶

3.2. Prova em juízo

Em juízo, o assédio sexual é difícil de ser provado. Isto porque, normalmente quem assedia, não faz na frente de outras pessoas.

No entanto, apesar de difícil, a prova direta não é impossível. A título de exemplificação, bastam lembrar que os tribunais têm considerado legítimas, gravações telefônicas haja vista serem distintas das interceptações telefônicas, mesmo quando realizadas sem que a outra parte tenha conhecimento de sua formação. Recentemente, tem sido discutida a legitimidade do conteúdo de e-mails, conversa de aplicativo *whatsapp* ou *facebook* como meio de prova, constituindo em mais uma hipótese factível.

²⁶ Rodolfo Pamplona Filho. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001. P. 149 *apud* Mauro Schiavi. **Provas no Processo do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014, p. 240.

CAPITULO IV – REPERCUSSÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Uma vez transcorridos todos os capítulos, finalmente chega o ponto central objeto deste trabalho, que é a repercussão do assédio sexual na reclamação trabalhista.

Muitos se sabem que via de regra a reclamação trabalhista tem por finalidade a solução litigiosa de algo que não foi resolvido de forma pacífica entre o empregado e empregador, e que o autor quando busca a justiça do trabalho normalmente ele quer ver a concretização de seu direito.

O assédio sexual na justiça do trabalho é algo bastante polemico e discutível, pois não é fácil um tema ser pacificado através de Súmula, de Orientação Jurisprudencial, etc. Infelizmente o que acontece efetivamente é que cada caso vai ser instruído e apreciado de forma diferente.

Muito embora não haja pacificação para definir o dano como causa para fins de indenização, o poder judiciário (Justiça do Trabalho) tem recebido muitas reclamações trabalhistas diariamente, pedindo indenização por assédio assexual no ambiente de trabalho.

Na petição inicial, na maioria das vezes, vai apenas narrado os fatos, sem prova alguma, pois quem sofreu o dano sofreu sozinho, na presença apenas do agressor, salvo em caso que a pessoa que esteja assediando envia mensagens de textos ou até mesmos fotos pornográficas via e-mail, aplicativos *whatsapp*, MSN, bate papo do *Facebook*, etc.

De tal sorte que, quando uma pessoa chega a um escritório de advocacia, com histórico de sofrimento em razão de assédio moral, ela pretende buscar uma indenização pelo dano sofrido, seja essa indenização em forma de reparação pecuniária ou até mesmo em forma de punição direta ao agressor.

Nos itens a seguir delineados, veremos duas formas mais comum de indenização, após uma pessoa ingressar com reclamação trabalhista e ter seu direito reconhecido. Depois da condenação da parte sucumbente, as formas de reparação que veremos é a reparação pecuniária e a reparação *in natura*, mas antes disso vamos falar um pouco da reparação do dano na justiça do Trabalho.

4.1. Reparação do dano na Justiça do Trabalho

Caso o empregado sofra algum tipo de assédio dentro do ambiente de trabalho, surge a obrigação da empresa/assediador em repará-lo, afim de que o direito à sua dignidade se restabeleça.

Há duas formas de reparação do dano moral/sexual: a reparação *in pecúnia* ou pecuniária e a reparação *in natura*.

De acordo com Orlando Teixeira da Costa: A fixação do dano moral é complexa e difícil. De qualquer maneira, a Carta Magna impõe uma indenização e é

assim que se procede no direito comparado, oferecendo ao lesado uma compensação econômica ou um '*pretium doloris*'.²⁷

Partimos finalmente para os tipos de reparação, senão vejamos:

4.2. Reparação Pecuniária

Hoje, apesar da jurisprudência trabalhista considerar a reparação *in natura*, o que tem prevalecido é a reparação pecuniária.

A reparação do dano patrimonial é simples, bastando a reposição do bem, ou do retorno do *status quo ante*, ou ainda, não sendo possível, a fixação de indenização por equivalência econômica, os quais têm aferição precisa.

No caso do assédio sexual, é impossível restaurar o *status quo ante* e estabelecer o equivalente econômico se torna complexo, vez que o dinheiro não acaba com o sofrimento, com a dor íntima.

Por esses motivos a reparação do assédio sexual visa, por um lado, compensar o sofrimento experimentado pelo ofendido e pelo outro, punir exemplarmente o agressor, inclusive, para desestimular novas ocorrências.

²⁷ COSTA, Orlando Teixeira da. Da ação trabalhista sobre o dano moral. **Trabalho & Doutrina: Processo Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, nº 10, p. 68, set. 1996.

Por meio do art. 8º, § único, da CLT, o juiz trabalhista pode aplicar subsidiariamente o Código Civil.

Com isso, na ausência de critérios legais, este deve se utilizar do art. 1553 do Código Civil de 1916 (sem equivalente no de 2002) que prevê a fixação de indenização por arbitramento.

Não há, portanto, como afastar da reparação do dano sexual, o arbitramento, visto que a importância que compensa a lesão extrapatrimonial sofrida exige, sem dúvida, essa forma de liquidação.

Para o arbitramento, o magistrado deverá levar em conta uma série de critérios para que a indenização não seja muito grande, podendo gerar a “indústria da indenização”, nem seja ínfima, de modo a não alcançar os objetivos da reparação, quais sejam, a compensação do sofrimento e a punição do agente.

Os parâmetros que podem ser estabelecidos para que o juiz consiga fixar uma indenização razoável são: as condições pessoais dos envolvidos, a gravidade objetiva da ofensa, intensidade da culpa do agente, a intensidade da dor da vítima e a permanência temporal.

Uma vez observado todos esses parâmetros e se servindo de seus conhecimentos e de sua experiência como juiz, o magistrado estará agindo com equidade e justiça no caso concreto.

Compete, então ao juiz, fixar uma quantia razoável que compense a dor do ofendido, não podendo esta se constituir numa “punição”.

Na área trabalhista, há decisões fixando a indenização com base nos salários que seriam devidos ao empregado desde a data do ato ilícito reconhecido, inclusive os vincendos até a efetiva readmissão, outras aplicando a regra do art. 478 da CLT, que prevê a indenização pela rescisão de contrato por prazo indeterminado.

Observa-se, porém que ambos os critérios são incorretos, pois se não houvesse o dano sexual, o empregado estaria trabalhando normalmente e recebendo os seus direitos por si só, sendo as indenizações representadas por salários e demais direitos, portanto, insuficientes, visto que o empregador não despenderá nada além do que já deveria ter despendido.

O que importa realmente, é que haja uma justa reparação, tendo esta indenização caráter compensatório e punitivo.

4.3. Reparação *in natura*

Como não se pode reconstituir o patrimônio imaterial danificado, buscam-se formas que mais se aproximem da reparação ideal.

O Professor Carlos Alberto Bittar cita algumas formas de reparação *in natura*:

“(...) a publicação gratuita de sentença condenatória e a submissão do infrator a obrigação de fazer, ou de não fazer, como a prestação de serviços ou a abstenção de certas condutas, são técnicas que conforme o gravame, podem ser utilizadas para a composição do dano moral, que para efeito de satisfação pessoal do lesado e perante a sociedade, quer para efeito de desestímulo ao infrator e ainda coibir atitudes do gênero”.²⁸

Em sede trabalhista, uma eficaz forma de reparação *in natura* é a determinação de expedição de cartas de referências pelo causador do dano a todos aqueles a quem foram prestadas informações prejudiciais ao trabalhador.

Portanto, com a carta de referência o empregado teria condições de entrar novamente no mercado de trabalho e recuperar o tempo perdido injustamente.

Outras formas que podem ser utilizadas pelo Juiz do Trabalho são a aplicação de retratação pública em jornais de grande circulação, a divulgação pública de sentença condenatória e a determinação de realização de serviços comunitários.

²⁸ BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p.219.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho monográfico foi demonstrar alguns aspectos do assédio sexual no ambiente de trabalho, matéria esta de suma importância.

Conceitua-se assédio sexual, como um fato ou procedimento que acarreta consequências de ordem não material, lesionando as pessoas em certos aspectos da sua personalidade, como a honra, a imagem e a reputação, por exemplo.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi um marco divisório de águas, já que somente com a sua promulgação é que esta ideia de reparação dos danos morais foi aceita.

Não resta dúvida, portanto, que o assédio sexual, por ser uma lesão aos valores mais íntimos do homem, é plenamente indenizável.

Fica também demonstrado que o assédio sexual incide no Direito do Trabalho pelo fato de que as relações trabalhistas se caracterizam pela pessoalidade e subordinação.

No que concerne à forma de fixação da indenização entende-se deva ser feita por arbitramento, devendo o juiz apreciar cada caso de forma prudente e cautelosa, para que a indenização seja a mais justa possível, evitando assim a “indústria da indenização” de um lado e do outro o incentivo à impunidade.

Vale ressaltar, que para atender às duas finalidades da reparação do dano moral, quais sejam a compensação do sofrimento do ofendido e a punição do infrator, o juiz poderá determinar, além da reparação pecuniária, a reparação *in natura*.

Por fim, conclui-se que ambos os critérios são incorretos, pois se não houvesse o dano sexual, o empregado estaria trabalhando normalmente e recebendo os seus direitos por si só, sendo as indenizações representadas por salários e demais direitos, portanto, insuficientes, visto que o empregador não despende nada mais do que já deveria ter despendido.

O que se buscou demonstrar nessa pesquisa foi a forma de como é conduzida a reclamação trabalhista, quando o assunto é assédio sexual no ambiente de trabalho, demonstrando a dificuldade em fazer a prova desde a petição inicial, passando pela prova em audiência até a fase de fixar a indenização pelo dano sofrido.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no Direito do Trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas**, 2. ed. rev. Atual. Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2002.

BITENCOURT, Cesar Roberto. **Curso de Direito Penal Comentado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva.2009.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

BORGES, Alice Gonzales. Supremacia do interesse público: desconstrução ou reconstrução? **Interesse Público**. Porto Alegre, ano 8, n. 37, maio/jun 2006.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 5º, inciso X. Art. 7º, inciso XXX. **Lex**: Mini Código Saraiva Processo Civil, Constituição Federal e Legislação Complementar, 18 ed. 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 3 ed. Coimbra. Livraria Almedina.

CARVALHO, Gisele Mendes de, e CARVALHO, Érika Mendes de. **O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização**. Disponível em:

http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/05_841.pdf,. Acesso em: 21 ago. 2016.

COSTA, Orlando Teixeira da. Da ação trabalhista sobre o dano moral. **Trabalho & Doutrina: Processo Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, nº 10, p. 68, set. 1996.

DINIZ, Maria Helena, **Dicionário Jurídico**, vol. 3, São Paulo, Editora Saraiva, 1998.

FLORINDO, Valdir Florindo. **Dano moral e o Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. amp. São Paulo: LTr, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2000. In Alkimin. Maria Aparecida, Assédio Moral na relação de emprego. Curitiba. Juruá, 2006.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**, São Paulo: Revista LTr. Ano 61. nº 2. fev. 1997.

MELO, Sandro Nahmais. **Meio ambiente do Trabalho**. Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 28, nº 108. Out/dez. 2002.

MOREIRA, Rômulo de Andrade. O novo delito de assédio sexual. 2001. Disponível em: http://br.monografias.com/trabalhos/novo-delito-assedio-acoso-sexual/novo-delito-assedio-acoso-sexual2.shtml#_Toc141375668. Acesso: 12 set. 2016.

OPTIZ JÚNIOR, João Baptista, **Medicina do Trabalho e Perícia Médica**, 2. Ed. Ed. Santos, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2 ed. rev. ampliada e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 4. ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2014.

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

ABREVIATURAS

ART. - Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

GLOSSÁRIO

Facebook - Rede social que pode ser acessada por diversos modelos de dispositivos como o computador, celulares etc.

In natura - A expressão *in natura* é uma locução latina que significa "na natureza, da mesma natureza"

In pecúnia – Dinheiro

Magna Carta – É forma reduzida do título, em latim, da Magna Charta Libertatum, é o mesmo que Constituição Federal

MSN – É um programa que permite conversas instantâneas entre usuários conectados à Internet em qualquer parte do mundo

Pretium doloris - O preço da dor, ou seja, indenização pelo dano moral

Whatsapp - É um comunicador instantâneo que permite trocar mensagens com pessoas de maneira extremamente objetiva.