

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

Assédio sexual nas relações trabalhistas – A mulher como parte vulnerável

CAIO DE SOUZA FELIPPE

Rio de Janeiro
2017/1º SEMESTRE

CAIO DE SOUZA FELIPPE

Assédio sexual nas relações trabalhistas – A mulher como parte vulnerável

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Ivan Simões Garcia.

Rio de Janeiro
2017/1º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

F313a Felipe, Caio de Souza Assédio sexual nas relações trabalhistas: A mulher como parte vulnerável / Caio de Souza Felipe. -- Rio de Janeiro, 2017.
62 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.
Trabalho de conclusão de curso (graduação)
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Assédio sexual nas relações trabalhistas. 2. Dano moral. 3. A mulher como parte vulnerável. I. Garcia, Ivan Simões, orient. II. Título.

341.55528

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

CAIO DE SOUZA FELIPPE

Assédio sexual nas relações trabalhistas – A mulher como parte vulnerável

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Ivan Simões Garcia.

Data da Aprovação: ___/___/___.

Banca Examinadora:

Orientador: Ivan Simões Garcia

Membro da Banca:

Membro da Banca:

Rio de Janeiro

2017/1º SEMESTRE

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus, maior responsável por todas as glórias por mim alcançadas, sem ele eu nada seria.

Ao professor Ivan Simões, que topou ser meu orientador, na difícil missão de substituir a professora Salete Maccalóz.

À professora Salete Maccalóz (*in memoriam*), responsável pelos passos iniciais deste trabalho.

À minha família, por estar comigo em todos os momentos, desde os mais fáceis até os mais difíceis quando precisei de uma mão amiga. Pai e mãe, vocês são meus maiores tesouros. Vitor, meu irmão, muito obrigado por todo incentivo e apoio, você é o cara. Aos demais familiares, vocês dispensam comentários, muito obrigado por tudo.

Aos meus amigos, dentre eles os amigos da faculdade, os “de meia”, vocês foram presentes que a faculdade me deu, levarei cada um comigo sempre.

Aos “primos”, vocês me mostraram que o valor da amizade não é medido pelo tempo, mas pela intensidade e camaradagem.

À querida Isabelle, que muito me auxiliou no sucesso da conclusão desse trabalho, sem palavras para lhe agradecer nesse momento tão crucial.

E, por fim, mas não menos importante, meus mais sinceros agradecimentos àqueles que de alguma forma contribuíram positivamente, durante esses 5 anos, para minha formação pessoal e acadêmica. Sem vocês nada disso seria possível! NACIONAL!

RESUMO

A presente monografia busca retratar a mulher como parte vulnerável nos contextos de assédio sexual que ocorrem dentro do ambiente de trabalho. A prática do assédio sexual, no ambiente de trabalho, ao contrário do que se pode imaginar, ainda ocorre de modo muito expressivo, mais ainda quando o sujeito passivo é a mulher. Trata-se de um tema de extrema relevância social e jurídica, uma vez que os relatos e as consequentes materializações de denúncias - apesar de ainda não existirem em número satisfatório - passaram a crescer substancialmente nos últimos anos. Considerando este cenário, ainda há muito que se debater acerca do polêmico assunto ora retratado. Além disso, serão abordadas maneiras de se reprimir esta prática que, infelizmente, ainda é bastante comum em nosso mercado de trabalho.

PALAVRAS – CHAVE: Relações trabalhistas; Assédio sexual; Dano moral.

ABSTRACT

This paper aims to portray the women as the vulnerable party under the cases of sexual assault that occur within the work environment. Unlike to what is generally believed, cases involving sexual abuse in the workplace remains extremely usual, especially when the passive party is the women. This matter detains an extreme social and legal relevance, once the reports and the subsequent materialization of the accusations, which although do not represent satisfactory numbers, started to substantially grow over the last years. Considering such scenario, there is still much to debate regarding the subject discussed herein. Moreover, the present work will address methods to repress this practice, which unfortunately still tremendously usual under the Brazilian labour market.

KEY –WORDS: Labour relations; Sexual assault; Moral/Non-material damage.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I – O ASSÉDIO SEXUAL.....	13
1.1 – Conceito.....	13
1.2 – Diferenças entre assédio sexual e assédio moral.....	14
1.3 – Espécies de assédio sexual	16
1.3.1- Assédio sexual por intimidação	17
1.3.2 – Assédio sexual por chantagem	19
1.4 – Requisitos para a configuração do assédio sexual.....	19
1.5 Prova.....	21
1.5.1 Meios de prova	22
CAPÍTULO II – O AMBIENTE DE TRABALHO.....	26
2.1 A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho.....	26
2.2 A competência da justiça do trabalho	27
2.2.1 Ações trabalhistas	28
2.2.2 Responsabilização do empregador	30
CAPÍTULO III – A MULHER COMO PARTE VULNERÁVEL	33
3.1 As principais conquistas das mulheres.....	33
3.2 A mulher no mercado de trabalho.....	35
3.3 Os direitos e princípios fundamentais	36
3.3.1 O direito à vida privada e à intimidade	37
3.3.2 O direito à honra.....	39
3.3.3 A dignidade da pessoa humana	40
3.3.4 O direito à liberdade sexual	42
3.3.5 Igualdade e não discriminação	46
3.4 Inovações no ordenamento jurídico a favor da mulher	50
3.4.1 Lei nº 10.224/2001	50
3.4.2 “Convenção de Belém do Pará	51
3.4.3 Decreto 4.377/2002	52
3.4.4 Conselho Estadual da Condição Feminina	53
3.5 A discriminação ainda presente no mercado de trabalho	53
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

INTRODUÇÃO

Apesar de existirem expressamente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispositivos que asseguram a igualdade entre os cidadãos – especialmente a igualdade entre os sexos, prevista no artigo 5º, I – sabe-se que na prática o comportamento da sociedade não reflete o comando legal.

Levando-se para o âmbito profissional, é alarmante a diferença relativa ao tratamento dispensado às mulheres, quando comparadas aos homens; ainda que ambos estejam inseridos dentro do mesmo parâmetro funcional, hierárquico ou profissional. Basta pensarmos que até nos dias atuais, em pleno século XXI, não são raros os casos de mulheres recebendo salários inferiores aos homens que executam as mesmas tarefas, dentro da mesma profissão.

Essa diferenciação indevida ocorre, em grande parte, por conta de determinada cultura patriarcal que fora perpetuada por nós ao longo de anos de história. Por outro lado - e felizmente - é notória, cada vez mais, a criação, colaboração e participação dos mais diversos grupos sociais buscando desconstruir essa visão preconceituosa que acaba por inferiorizar a mulher, não só no mercado de trabalho, mas também nos outros espaços da sociedade, especialmente no âmbito doméstico.

Abordando o que foi relatado, ou seja, a inferiorização da mulher perante a sociedade como um todo, é necessário que se estabeleça a ligação existente entre esse fato e o tema que será retratado nesta monografia, qual seja a mulher como parte vulnerável nos casos de assédio sexual que ocorrem dentro do ambiente de trabalho.

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

[...] atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima ¹

¹http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras

Enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) vem a tratá-lo como “[...] a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados”.²

Através das definições supracitadas é possível extrair duas características bastante importantes do assédio sexual; a primeira seria a presença do critério da habitualidade na ação, uma vez que para se caracterizar o assédio é necessário que o assediador aja de forma reiterada, não bastando para sua identificação que a atitude ocorra eventualmente, o que não impede que essa atitude seja enquadrada em outra modalidade infracional. A segunda característica, e não menos importante, revela que grande maioria das mulheres acaba ficando sem poder de reação, pois precisam do emprego para sobreviver e, por receio de serem demitidas, optam pelo silêncio.

A sociedade muitas vezes acaba colocando o homem como superior à mulher e, sendo fato que ela é mais frágil fisicamente, a prática do assédio sexual acaba sendo facilitada. As falsas sensações de superioridade e de impunidade tomam conta e dão forças ao assediador para agir dessa maneira. Não à toa que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, 52% das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho.

É inegável, ao longo das últimas décadas, o aumento do número de mulheres presentes no mercado de trabalho, ocorrendo, conseqüentemente, o aumento da convivência entre homens e mulheres nesse meio. Essa convivência acaba dando ensejo, de maneira muito infeliz, ao chamado assédio sexual, atitude essa que provoca reflexos relevantes no tocante ao bom andamento das relações pessoais e profissionais advindas do ambiente interno de empresas, fábricas e escritórios.

O local de trabalho é, muitas das vezes, o espaço em que as pessoas mais convivem e se relacionam durante os dias úteis da semana, vez que ali passam em média de 9 a 11 horas por dia. Portanto, é importante que a atividade executada nesse meio

²http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras

³<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm>

seja acompanhada de um ambiente amistoso, onde todos consigam sentir prazer em permanecer para desenvolver suas atividades laborais. Fato é que quando a pessoa se encontra sob uma situação de assédio sexual (ou moral), como vítima, no caso em tela, essas condições começam a perder seu sentido, fazendo assim com que o profissional passe a desenvolver sua atividade com abalo psicológico, o que vem a refletir negativamente em seu desempenho profissional.

Destacam-se, também, as consequências negativas que poderão ser atreladas à imagem de uma empresa que se posiciona de modo permissivo frente a esse tipo de conduta de seus empregados. Quando se concretiza no mercado de trabalho o entendimento de que aquela empresa não pune seus funcionários infratores, contribuindo para que o clima no ambiente laboral se torne hostil e desagradável, o número de profissionais almejando trabalhar ali acaba diminuindo, quando não ocorre de os funcionários que lá trabalhavam pedirem o encerramento do contrato, por se sentirem incomodados com a situação.

Pretende-se demonstrar que o assédio sexual é mais comum do que se imagina e, mais ainda, que essa prática ocorre de forma desenfreada no ambiente de trabalho, ainda que de forma velada.

Deseja-se, ainda, confirmar que o Poder Judiciário tem muito a evoluir quando o assunto aqui retratado é colocado em pauta na via judicial, uma vez que a ausência de possibilidade de fundamentação legal prejudica o trabalho dos juízes. Ressalta-se que até o ano de 2001 não existia previsão no Código Penal Brasileiro que tratava sobre o assédio sexual, vindo a ser sancionada a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, onde o referido Código passou a vigorar acrescido do artigo 216-A⁴. Antigamente, essa atitude era enquadrada como incontinência de conduta prevista no artigo 482, alíneas a e b da CLT⁵, conforme prescreve o autor Ernesto Lippmann.

⁴Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

⁵Art. 482 Constituem justa causa para a rescisão do contrato pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Com a presente monografia, serão colocados em pauta os motivos que levam os homens a assediarem as mulheres no ambiente de trabalho, o tipo de comportamento desenvolvido pelo indivíduo que tem o costume de praticar esse crime e, conseqüentemente, as formas de repressão que poderão ser utilizadas para quem sabe no futuro possamos olhar para trás e perceber a evolução.

É um dever de todos tratar o assédio sexual como um problema de grande magnitude e entender que não é um infortúnio isolado, mas sim um dilema social, que afeta toda a coletividade e que destrói e abala individualmente o físico, bem como o psicológico, de milhões de mulheres em nosso país.

O assédio sexual não é um problema recente, o que ocorre, felizmente, é o aumento considerável do número de denúncias, através de corajosas mulheres que não se mantêm caladas ao serem vítimas dessa prática extremamente abusiva e injusta.

Como já dito, este tipo de violência pode ocorrer nos mais diversos ambientes, mas é no ambiente de trabalho que ela encontra um número maior de casos, sendo ali, pelo menos no Brasil, que existe punição. Ainda que não tenha atingido seu objetivo final, a criação da previsão legal já é um avanço.

O assédio masculino procura, além disso, um pretexto, no fato de que o número de mulheres no mercado de trabalho aumentou bastante nas últimas décadas, causando certo desconforto à maioria masculina que dominava, até então, esses espaços laborais. Diversos homens encontraram no assédio sexual uma maneira de constranger as mulheres, objetivando forçá-las a se retirarem dos cargos que eram vistos tradicionalmente como de domínio masculino.

CAPÍTULO I – O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, no ordenamento jurídico brasileiro, é considerado crime apenas quando a conduta ocorre nas relações de trabalho em que a subordinação esteja presente, conforme prevê o já citado comando legal do Art. 216-A, do Código Penal.

Portanto, a infração penal é composta por três elementos, são eles: a) a ação de constranger alguém; b) o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual; c) devendo o agente usar-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do cargo, emprego ou função.

1.1 – Conceito

A prática do referido delito resta-se configurada quando o agente, de forma consciente e proposital, utiliza-se de alguma conduta sexual – ou com tal conotação – a ponto de cercear a liberdade sexual do assediado. Ainda que aqui estejamos delimitando o tema aos casos em que temos a mulher como figura assediada e o homem como assediador, é importante frisar que essa não é a única modalidade. Homem ou mulher podem ser sujeitos ativos de assédio sexual, basta que exista entre os sujeitos a relação de subordinação, conforme prescreve o terceiro elemento que compõe a infração, assim já exposto no parágrafo anterior.

Rodolfo Pamplona Filho nos ensina que o assédio sexual pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”⁶

Certo é que esse tipo penal acaba constituindo uma violação ao princípio de livre disposição do próprio corpo, dessa forma é inegável que venha a apresentar outras consequências mais danosas à mulher, tais como situações de constrangimento e a perda da satisfação em trabalhar.

⁶PAMPLONA Filho, Rodolfo. Assédio sexual: Questões conceituais. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31041-33968-1-PB.pdf>

Ao contrário do que muitas pessoas pensam, o assédio sexual pode e deve ser visto, também, como uma forma de violência psicológica contra a pessoa, e não somente como violência física. A autora Sandra Lia Simon, de maneira muito oportuna nos mostra o que foi dito: “considera-se que a liberdade sexual não é atacada apenas mediante violência física, mas também mediante violência ‘psíquica’.”⁷

O assédio é uma das formas de discriminação contra a trabalhadora, que muitas das vezes, por não conseguir ou não saber como combatê-lo, acaba sofrendo calada. A discriminação, nesse caso evidenciada através do assédio sexual, pode ser vista como uma conduta pela qual se nega à pessoa – nesse caso a empregada - um tratamento compatível com o padrão jurídico tido como o correto para aquela situação concreta vivenciada.

Importante trazer ao presente trabalho o conceito apresentado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT:

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

Nota-se, então, que o assédio sexual contra a mulher é mais uma forma de segregação em desfavor do sexo feminino. No Brasil, é mais comum do homem contra a mulher, o que em grande parte se explica pelo diferencial numérico existente entre homens e mulheres que ocupam cargos de direção e chefia, em geral. Cabe citar que no mercado de trabalho brasileiro, além do assédio sexual em si, a discriminação em razão de sexo é muito expressiva.

1.2 – Diferenças entre assédio sexual e assédio moral

Apesar de possuírem muitas características em comum e, por vezes, estarem intimamente ligados, os conceitos não podem ser confundidos. Ambos refletem a ideia de cerceamento, opressão, ou meramente uma conduta na qual uma das partes não consente. Entretanto, a diferença mais marcante encontra-se acerca do interesse

⁷SIMON, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado, p. 173

individual tutelado; o primeiro atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o segundo acaba ferindo a dignidade psicológica.

Na Inglaterra e nos Estados Unidos, o assédio moral é conhecido por um termo muito utilizado, atualmente, entre os brasileiros; o chamado *bullying*. Em sua tradução literal observamos palavras como ameaça e opressão.

O assédio moral no trabalho, através das palavras de Marie-France Hirigoyen, doutrinadora e exímia conhecedora do assunto, pode ser definido como:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁸

Através dessa definição conseguimos compreender uma diferença substancial entre os dois conceitos aqui tratados. No assédio sexual o agente tem por objetivo maior a obtenção de favores sexuais, utilizando-se de sua superioridade hierárquica para ameaçar a assediada e lograr êxito; já a conduta de assédio moral objetiva provocar certo terror psicológico à empregada. O agressor, ao criar essa situação, constrange a vítima a ponto de afastá-la de suas atividades laborais, uma vez que ela atinge certo ponto de desequilíbrio emocional em que não há mais condições mínimas de manter seu desempenho.

O assédio moral, muitas das vezes, vem disfarçado por atitudes cotidianas, vulgarmente conhecidas como “brincadeiras” que acabam por ofender a vítima, envolvendo suas características pessoais, sejam elas físicas ou até mesmo relativas à sua personalidade. Com o passar do tempo, essa atitude passa a refletir situações humilhantes, até que a situação se torna insustentável para a vítima; nesse momento ocorre o pedido de rescisão contratual.

Cabe trazer aqui um importante julgado sobre essa conduta altamente prejudicial à empregada, assim segue:

⁸HIRIGOYEN, Marie-France, Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p.83.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada.

(TRT18, RO - 0010111-41.2012.5.18.0052, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 02/04/2014)⁹

Como contraponto existente neste tópico, torna-se importante a exposição de julgado que versa sobre assédio sexual, qual seja:

ASSÉDIO SEXUAL. ABUSO DE PODER.

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma forma de abuso de poder, podendo ocorrer por chantagem, quando o assediador tem o intuito de levar vantagem ou fornecimento sexual prevalecendo-se de sua função ou condição superior hierárquica (tipo criminal), ou por intimidação, quando há a intenção de restringir a atuação ou criar situação ofensiva ao assediado.

(TRT2, RO – 0000252-44.2012.5.02.0020, Rel. RIVA FAINBERG ROSENTHAL, 17ª TURMA, 06/06/2013).¹⁰

Deste modo, conclui-se que as duas modalidades de assédio não devem ser confundidas, haja vista que a primeira (sexual) tem por objetivo maior o domínio sexual da vítima, enquanto a segunda (moral) emprega o terror psicológico visando à exclusão da vítima do meio laboral.

1.3 – Espécies de assédio sexual

Atualmente, o assédio sexual é dividido em duas grandes espécies, com características bem peculiares cada uma, quais sejam: assédio sexual por intimidação e assédio sexual por chantagem.

O assédio sexual por intimidação é aquele que o autor acaba fazendo com que o ambiente laboral se torne um local em que a vítima encontre o sentimento de total desconforto, pois são feitos comentários indesejáveis sobre sua vida particular,

⁹<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208323240/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101114120125180052-go-0010111-4120125180052>

¹⁰<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125058400/recurso-ordinario-ro-2524420125020020-sp-00002524420125020020-a28>

prejudicando assim o bom convívio. Enquanto o assédio sexual por chantagem é aquele que o assediador possui poderes suficientes para gerar alterações na vida profissional da assediada, podendo promover transferências sem a vontade da vítima ou até mesmo impedir que ela atinja benefícios relativos ao emprego, tal como uma promoção desejada.

Importante julgado da 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região sintetiza as duas espécies de assédio sexual retratadas no presente trabalho:

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 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.

(TRT-14 - RO: 1063 RO 0001063, Relator: DESEMBARGADOR ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR, Data de Julgamento: 30/11/2011, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.222, de 01/12/2011) ¹¹

1.3.1- Assédio sexual por intimidação

Nas palavras da excelente autora Alice Monteiro de Barros ¹² essa espécie é descrita como:

O assédio sexual por intimidação é o mais genérico e caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, uma solitação sexual ou outras

¹¹<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21351295/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1063-ro-0001063-trt-14>

¹²BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.

manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

Assim, podemos perceber que o assédio por intimidação está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, por isso recebe também a alcunha de “assédio sexual ambiental”. O assediador busca, através de inoportunas insinuações de cunho sexual, prejudicar a assediada, que passa a desempenhar suas atividades com certa aflição. Importante ressaltar que, infelizmente, essa modalidade não é criminalizada, uma vez que não há previsão em nosso Código Penal que o faça. Entretanto, também pode gerar a dispensa por justa causa do assediador.

O assédio sexual por intimidação é abordado pela referida autora, ainda quando magistrada, em uma de suas decisões como Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em trecho que segue:

[...] A avaliação do pleito exige estudo sobre a definição de assédio sexual, matéria que tem apresentado novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais que se devem sopesar na elaboração desse conceito o qual se encontra em franco desenvolvimento na legislação dos países.

Esses conceitos destacam o ‘assédio sexual por chantagem’ e o ‘assédio sexual por intimidação’.

Através da Lei n 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu-se no Código Penal Brasileiro o art. 216-A, tipificando o assédio sexual como crime. O comportamento delituoso consiste em ‘constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função’.

Além do assédio como figura delituosa, a doutrina tem apontado o assédio por intimidação, que, embora não seja crime, autoriza a rescisão indireta e a reparação por dano moral.

O ‘assédio por intimidação’ caracteriza-se por ‘incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho’.

O aspecto relevante para a caracterização do assédio sexual é, portanto, o comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta do assediador compreende um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade do homem ou da mulher no local de trabalho [...] ¹³

¹³<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129126959/recurso-ordinario-trabalhista-ro-712601-712601/inteiro-teor-129126969>

(TRT-3 - RO: 712601 7126/01, Relator: Alice Monteiro de Barros, Segunda Turma, Data de Publicação: 18/07/2001)

1.3.2 – Assédio sexual por chantagem

Nessa espécie de assédio é importante frisar a marcante figura do abuso de poder utilizada pelo assediador, o qual se encontra em classe hierarquicamente superior à assediada e, debruçado nessa diferença de classes, passa a constranger a vítima na ambição de exigir favores de cunho sexual. Desta forma, a vítima possui a promessa de alguma conquista, mas o êxito nesta conquista, por depender da autorização e/ou recomendação de seu superior hierárquico (assediador), fica condicionado à troca de favores sexuais; materializa-se, assim, o chamado assédio sexual “*quid pro quo*”, em tradução literal temos “*isto por aquilo*”.

Novamente, através das palavras de Alice Monteiro de Barros, temos como definição “a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego”.¹⁴

Conforme já citado, é esse o tipo de assédio sexual criminalizado em nosso país, através de previsão expressa do Código Penal.

Famosa pela troca de favores, ou como já dito “isto por aquilo”, nessa modalidade a assediada tem a sua promoção profissional ou até mesmo o seu aumento salarial condicionados à troca de favores sexuais.

1.4 – Requisitos para a configuração do assédio sexual

Preliminarmente, torna-se importante salientar que a caracterização dos requisitos que configuram o assédio assexual ainda é bastante precária, uma vez que trata-se de um tema com pouca tipificação, basta nos atentarmos ao fato de que a nossa legislação sobre o tema foi sancionada há menos de 20 anos, ou seja, bastante recente.

¹⁴Monteiro de Barros, Alice. Proteção à intimidade do empregado, p. 177-178.

Outros importantes fatores também colaboram com essa dificuldade, o principal deles seria o receio da assediada sobre as reais consequências de uma possível ação judicial, haja vista que não são raros os casos em que o judiciário desvaloriza a vítima e a considera como responsável pelo crime que ela mesmo sofreu – é a chamada culpabilização da vítima.

Nosso ordenamento jurídico prescreve que a conduta seja de cunho sexual, praticada pelo assediador (sujeito ativo), contra a assediada (sujeito passivo), devendo essa conduta ocorrer de forma reiterada e, conseqüentemente, rejeitada pela vítima. É de extrema importância ressaltar que o sexo forçado, utilizando força física, não tipifica o assédio sexual; nesse caso, temos um comportamento muito mais grave, que poderá ser caracterizado como atentado violento ao pudor ou estupro.

De acordo com os ensinamentos do autor Rodolfo Pamplona¹⁵ os seguintes elementos são imprescindíveis para a caracterização do assédio sexual: 1) sujeitos: ativo (assediador) e passivo (assediado); 2) conduta de natureza sexual; 3) rejeição à conduta do agente, e 4) reiteração da conduta.

Sendo certo, então, que o assediador esteja em posição hierárquica superior, como chefe ou até sócio da empresa. Dessa forma, entende-se que o mesmo possui força institucional suficiente para deliberar ou influenciar alguma tomada de decisão que venha a influenciar substancialmente na carreira profissional da vítima.

O juiz do trabalho Paulo Viana de Albuquerque Jucá, em entrevista à Revista Jurídica LTr¹⁶, nos sintetiza o que foi abordado neste subcapítulo:

É necessário 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.

¹⁵PAMPLONA Filho, Rodolfo. Assédio Sexual na Relação de emprego. São Paulo: LTr, 2001

¹⁶ Revista Jurídica LTr, 1997, vol.61, n° 2, P. 176-177

1.5 Prova

A prova dos fatos alegados é extremamente importante para o Direito. Cabendo aqui salientar que a prova deverá ser sempre acerca dos fatos e não do direito, ficando o juiz incumbido do cumprimento dessa segunda atividade. Desse modo, para que o assediador possa vir a ser punido é necessário que a vítima tenha condições mínimas e suficientes de comprovar aquilo que ela alegou.

Entretanto, neste momento a vítima se encontra em uma das situações mais difíceis, haja vista que o assédio sexual, na maioria esmagadora das vezes, ocorre de maneira velada, afastado de possíveis testemunhas. Assim, acaba acontecendo um cenário nem um pouco favorável à assediada, vez que se trava um embate entre a sua palavra e a palavra de seu superior hierárquico (assediador).

Sobre o tema, discorre o autor Carlos Henrique Bezerra que “as alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato é necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo”.¹⁷

Quanto à prova, Plínio Gentil entende sendo como “aquela admitida por todos os meios lícitos, como as declarações do ofendido, depoimentos de testemunhas, confissão do acusado, bem assim o exame de corpo de delito, quando a infração deixar vestígios”.¹⁸

Portanto, deve existir a apresentação das provas e também elas devem ser verdadeiras para que assim ocorra a condenação do suposto assediador. Dessa forma observa-se através da ementa realizada pelo TRT da 12ª Região, que assim decidiu:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. O assédio sexual conceitua-se como pretensões insistentes que firam a liberdade sexual de cada pessoa, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se o agente de seu poder hierárquico sobre a vítima. Para se imputar os atos a pessoa do

¹⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6ª Ed. São Paulo. Ltr, 2008, p. 554.

¹⁸GENTIL, Plínio. Crimes Contra Dignidade Sexual. São Paulo: Saraiva. 2011, p. 179.

acusado, necessariamente há que se apresentar prova inequívoca da prática de referidos atos, portanto a condenação deve calcar-se em prova robusta e não apenas em indícios. Logo, não havendo a certeza de que efetivamente o acusado tenha se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual da autora, não há como lhe imputar referido ato de constrangimento e dor psicológica, ante a fragilidade da prova produzida.

(ACÓRDÃO TRT-12 - RO: 5327/2000 SC, Relatora: LICÉLIA RIBEIRO, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 14/11/2000)¹⁹

Por outro lado, e de maneira muito pertinente, apresenta-se entendimento firmado pelo TRT da 2ª Região, onde este afirma que as dificuldades probatórias não podem servir como justificativa para o afastamento do cerne da questão apresentado neste trabalho: o assédio sexual (sendo provado) deve ser reprimido, objetivando-se, ainda, a compensação dos danos causados à mulher, sendo fato que muitos deles deixam sequelas irreparáveis. Segue:

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. Exigir-se a prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo.

(TRT-2 - RECORD: 20000383150 SP 20000383150, Relator: VERA MARTA PUBLIO DIAS, Data de Julgamento: 14/08/2001, 10ª TURMA, Data de Publicação: 31/08/2001)²⁰

1.5.1 Meios de prova

Conforme comando legal expresso na Constituição Federal de 1988²¹, em seu artigo 5º, inciso LVI, “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios **ilícitos** (grifo meu)”. Portanto, entende-se que as provas obtidas pela assediada deverão ser obtidas por meios legais, bem como moralmente legítimos. Dessa forma, temos os principais meios de prova: documental, testemunhal, gravação e pericial.

Para a validação da prova documental, é imprescindível que exista algum tipo de ligação entre as partes, sendo ela materializada através de cartas, declarações, fotografias ou até bilhetes. Segue o conceito de prova documental, nas palavras de Humberto Theodoro Júnior: “o resultado de uma obra humana que tenha por objetivo a

¹⁹<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.12:tribunal.regional.trabalho;turma.1:acordao:2000-11-14;ro-v-0053272000,62136>

²⁰<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7586538/recurso-ordinario-record-20000383150-sp-20000383150>

²¹http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

fixação ou retratação material de algum acontecimento. Contrapõe-se ao testemunho, que é o registro de fatos gravados apenas na memória do homem”.²²

A prova testemunhal é a reprodução oral, protagonizada por um terceiro que tenha presenciado ou tenha tido notícias do acontecimento dos fatos em ação. Entretanto, apesar de ser bastante utilizada nos processos judiciais, essa espécie de prova possui certo grau de contestação. Sérgio Pinto Martins prescreve, de forma um pouco cômica, que “A prova testemunhal é a pior prova que existe, sendo considerada a prostituta das provas, justamente por ser a mais insegura”²³. De outra forma, confirmando o que fora dito neste parágrafo, Valdir Sznick observa que:

A prova testemunhal é a mais comum, e muitas vezes, a mais forte. Como anotado acima há dois inconvenientes: o primeiro é que, sendo o assédio cometido às escondidas, sem testemunhas, muitas vezes inexistente a possibilidade da testemunha; em segundo, o testemunho permite encenação, apesar de ser bem feita, mas que não condiz com a verdade.²⁴

Ainda que este tipo de prova esteja cercado por pequena polêmica, é notório que no meio trabalhista ela se tornou o meio mais utilizado, pois na maioria das vezes é a única maneira dos trabalhadores provarem o que alegam. Ainda assim, apesar de possuir certo grau de insegurança, a prova testemunhal é aceita pelo juízo, sendo desconsiderada apenas nos casos que só podem ser comprovados através de perícia ou então já provados por confissão ou documento, conforme prescreve o artigo 443 do NCPC²⁵:

Art. 443 O juiz indeferirá a inquirição de testemunhas sobre fatos:
I - já provados por documento ou confissão da parte;
II - que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados.

Fato é que no crime de assédio sexual até essa prova é mais difícil de ser apresentada, haja vista o que já foi dito quanto ao fato de esse tipo de crime ocorrer de forma velada, dificultando o surgimento de testemunhas. Conforme bem afirma Adriano Almeida Lopes: “No assédio sexual, dificilmente existirão testemunhas, pois o

²²THEODORO JR., Humberto. Teoria Geral do Direito Processual Civil I. 53. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 822

²³MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 334.

²⁴ SZNICK, Valdir, p. 50

²⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm

assediador dificilmente expõe-se ao público. Além disso, a vítima nem sempre é lesionada de modo físico”.²⁶

No tocante às gravações, sendo realizadas de forma ambiental, não há que se falar em prova ilícita, ainda que sejam telefônicas entre assediador e assediada, com exceção dos casos em que a gravação venha a ser realizada por terceiros. É comum o entendimento de diversos tribunais no sentido de confirmar o que foi dito aqui; compreende-se que é lícito a qualquer pessoa gravar a conversa da qual faça parte, ainda que não haja ciência do réu, sendo afastada qualquer imputação de violação legal.

Seguem, abaixo, julgados que corroboram com a tese apresentada:

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. LICITUDE. A jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Superior Tribunal de Justiça se firmou no sentido da licitude da gravação de conversa telefônica quando realizada por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do interlocutor. Preliminar acolhida para se declarar a nulidade da sentença que indeferiu a prova e julgou improcedente o pedido formulado com base nela, por importar em inegável prejuízo para a parte autora, nos termos do artigo 794 da CLT.

(TRT-3 - RO: 01438201203603000 0001438-27.2012.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 06/07/2015)²⁷

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. PROVA. Está sedimentado na jurisprudência a licitude da gravação de conversa com a anuência de um dos interlocutores sem a ciência do outro, salvo se houver razão legal que justifique o sigilo.

(TRT-12 - RO: 00006203420145120043 SC 0000620-34.2014.5.12.0043, Relator: HELIO BASTIDA LOPES, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 08/12/2015)²⁸

Sendo pacífica a jurisprudência do STF e do TST, conforme se apresenta:

PROVA: GRAVAÇÃO DE CONVERSA: REALIZAÇÃO POR UM DOS INTERLOCUTORES OU MEDIANTE SUA AUTORIZAÇÃO: LICITUDE: INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO SIGILO DE COMUNICAÇÃO. A jurisprudência do STF e do TST é pacífica quanto à licitude da prova consistente na gravação de conversa por um dos

²⁶ LOPES, Adriano Almeida et al. Assédio Sexual nas Relações do Trabalho. Editora Consulex. Brasília - DF, 2001, p. 29.

²⁷ <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/207274621/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1438201203603000-0001438-2720125030036>

²⁸ <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266841110/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6203420145120043-sc-0000620-3420145120043>

interlocutores, ou com sua autorização, ainda que desconhecida a gravação pelo outro interlocutor, porque a garantia constitucional de sigilo de comunicação se dirige a preservar os interlocutores em relação ao conhecimento da informação por terceiro e não à quebra do segredo por quaisquer dos envolvidos na conversa; apenas para a gravação de conversa alheia é que se exige, sob pena de ilicitude, a autorização judicial para validar a prova assim colhida. Prova considerada lícita.

(Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário 00078-2005-021-10-00-3. Recorrente: Mara Dayse Campos Correa. Recorrido: Companhia De Seguros Previdência do Sul. Relator (a): Desembargadora Heloisa Pinto Marques. Distrito Federal-Brasília, 28 de Julho de 2006.)²⁹

Por último, mas não menos importante, apresenta-se a prova pericial, sendo essa produzida através de exames e avaliações realizados por um profissional habilitado para tal função e que possui conhecimentos técnicos e científicos; nesse sentido nos esclarece Carlos Henrique Bezerra Leite:

Quando a prova de determinados fatos alegados pelas partes depender de conhecimentos técnicos ou científicos, o juiz poderá designar um perito, que é considerado um auxiliar da justiça. A prova pericial pode consistir em exame, vistoria ou avaliação, cabendo ao *expert* elaborar laudo pericial, que conterà os dados técnicos necessários ao esclarecimento dos fatos e à formação da convicção do juiz. Todavia, por mais detalhado e consistente que seja o trabalho do perito, o juiz não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos.³⁰

De acordo com o NCPC³¹, temos que:

Art. 156. O juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico.

§ 1º Os peritos serão nomeados entre os profissionais legalmente habilitados e os órgãos técnicos ou científicos devidamente inscritos em cadastro mantido pelo tribunal ao qual o juiz está vinculado.

Dessa forma o juiz poderá nomear pessoa física e também órgãos técnicos ou científicos, como institutos de pesquisas e instituições universitárias.

Portanto, as provas são aceitáveis desde que os meios de provas sejam lícitos. Consequentemente, serão aplicáveis ao processo para a comprovação do assédio sexual ocorrido no meio laboral.

²⁹ <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8743226/recurso-ordinario-ro-78200502110003-df-00078-2005-021-10-00-3>

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p.527

³¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm

CAPÍTULO II – O AMBIENTE DE TRABALHO

A prática do assédio sexual pode ser constatada em diversos meios, porém é no ambiente de trabalho que esse ilícito encontra o maior número de casos relatados, sendo neste meio – o laboral – que o Código Penal prescreve punição, como já frisado anteriormente. Conclui-se, assim, que as relações de trabalho refletem um ambiente bastante propício à prática deste mal. Muito se deve ao fato da existência do contato diário e da inevitável aproximação - que a priori deveriam ser apenas profissionais - entre as partes. A posição hierárquica superior ocupada pelo agente também é vista como um dos fatores mais relevantes e favoráveis à prática do ato.

2.1 A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho

O entendimento de que é mais inteligente prevenir do que reprimir é de senso comum, independentemente do meio em que certo problema se desenvolva. Portanto, não seria diferente com o assédio sexual no ambiente de trabalho. Claro que, caso aconteça, a repressão deve existir.

É de suma importância que exista uma política de prevenção ao assédio sexual, devendo esta, certamente, evitar diversos transtornos de empregadores e trabalhadores, vez que atinge a todos e, portanto, trata-se de uma obrigação coletiva. É inegável a relevância dessa atividade de prevenção, pois preocupação maior do que com as grandes perdas das empresas com as altas quantias pagas a título de indenizações por danos morais e materiais ligados ao assédio sexual, deverá ser a preocupação com o alto número de mulheres que sofrem danos muito difíceis ou até mesmo impossíveis de serem reparados. Sendo prudente a adoção de medidas de precaução.

O início da relação laboral é um bom ponto de partida para o sucesso da ação. Seria interessante, já no contrato de trabalho, a previsão de cláusula que responsabilize e deixe o empregado ciente de suas atitudes ilícitas, ligando o sinal de alerta e mostrando que a empresa cumpre com o seu dever de procurar coibir a prática do crime. Deve partir da própria empresa o interesse. Conforme bem descreve Ernesto Lippmann:

Cabe à empresa ter uma política clara, a respeito do assédio com seus empregados. Estes devem ser informados das regras da empresa no ato de sua

admissão, através de um termo de compromisso integrado ao contrato de trabalho, no qual se explique o que é o assédio sexual, e quais suas consequências, obtendo-se o ‘ciente’ do empregado. Esta política deve estar presente no regulamento da empresa ou, se este não existir, no quadro de aviso dos empregados.³²

A organização de palestras e campanhas de caráter educativo é eficiente nesse quesito, vez que nessas oportunidades seriam inseridas ideias que serviriam como ponto de partida para a conscientização coletiva. Questiona-se o empregado, buscando que ele faça sua autocrítica e passe a entender claramente as atitudes por ele tomadas para com as suas companheiras de trabalho; que ele entenda que a superioridade hierárquica não deve ser utilizada como pretexto para o assédio sexual. Oportuno se faz o pensamento de Rodolfo Pamplona Filho acerca do assunto: “O exercício diuturno da liberdade, por incrível que pareça, deve ser ensinado, pois o convívio social é, em última análise, como já observado, a disciplina das restrições à liberdade individual”.³³

A fiscalização por parte do empregador também não pode ser esquecida, devendo ser constantemente realizada no ambiente de trabalho, objetivando ao cumprimento das normas de boa conduta. A partir do momento em que o empregador cria e faz questão de expor normas de conduta bem transparentes e eficazes, torna-se mais difícil a ocorrência do assédio sexual e, conseqüentemente, mais tranquila a fiscalização.

2.2 A competência da justiça do trabalho

Estabelece a Constituição Federal de 1988, em relação à competência da Justiça do Trabalho, nos casos de assédio sexual nas relações de trabalho que geram indenização por dano moral, o seguinte: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar (nova redação dada pela EC 45/04³⁴): VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”.

Ponto positivo da referida Emenda Constitucional 45/2004 seria a ampliação da competência do juiz no julgamento das ações de assédio sexual na relação laboral, haja

³² LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, p. 30-31.

³³ PAMPLONA Filho, Rodolfo, p. 96.

³⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm

vista que foi uma alteração realizada no rol de ações de competência da Justiça do Trabalho.

Quanto à competência típica da Justiça do Trabalho cita-se a composição das lides ligadas à relação empregatícia, desde que esta não seja eventual; os chamados dissídios coletivos – entre a categoria profissional e a categoria econômica – e os dissídios individuais, estes ocorrem entre os próprios interessados singulares.

Importante se faz a exposição da Súmula número 392 do TST, a qual trata acerca do referido assunto:

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.³⁵

Em conformidade com o pensamento de Rodolfo Pamplona Filho, que aduz:

Assim sendo, acreditamos que não há a menor dúvida de que, também em matéria de assédio sexual, sendo decorrente de uma relação de emprego, é a Justiça do Trabalho brasileira o ramo competente para a apreciação de pleito de reparação dos danos dele decorrentes.³⁶

2.2.1 Ações trabalhistas

Podemos dividir as ações trabalhistas que versam sobre o assédio sexual essencialmente em três grupos. O primeiro engloba os pedidos de indenização por danos morais executados por parte das vítimas. Além disso, existem as demandas que solicitam a rescisão indireta do contrato de trabalho, ação em que a empregada pede, via judicial e voluntariamente, a sua demissão, nos casos em que sofre com o esse tipo de violência, fazendo jus às verbas rescisórias, como se demitida fosse. Por último, estão os processos oriundos de ações que envolvem demissão por justa causa, particularmente quando a denúncia é oferecida contra o próprio empregador. Não há previsão expressa na CLT quanto aos casos que envolvem a justa causa ou a rescisão indireta. Entretanto, há no artigo 483, alínea “e”, tratamento dispensado à rescisão motivada pelo empregado:

³⁵ www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392

³⁶ PAMPLONA Filho, Rodolfo. Assédio Sexual na Relação de emprego. São Paulo: LTr, 2001

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;³⁷

No que tange à justa causa, invoca-se, buscando fundamentação legal, as alíneas “b” e “j” do artigo 482, do mesmo texto legal, que versam, respectivamente, sobre a incontinência de conduta ou mau procedimento e ato lesivo ou da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, conforme se pode observar abaixo:

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

[...]

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;

Mais uma vez observamos a responsabilidade do empregador em zelar pela segurança e moralidade do ambiente de trabalho, visando ao respeito à vida privada do empregado, vez que a CLT estabelece que o empregado poderá considerar o contrato rescindido nos casos em que isso não ocorra.

Expõe-se a partir de agora o entendimento jurisprudencial acerca do primeiro grupo de ação trabalhista, qual seja os pedidos de indenização por danos morais:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROCEDÊNCIA. Comprovado que a reclamante foi submetida a tratamento hostil e humilhante, além de ser alvo de ofensas e de expressões de baixo calão dirigidas por seu superior hierárquico, todas de conotação sexual, tem-se por caracterizado o assédio, que constitui motivo mais que suficiente para o deferimento da indenização por danos morais vindicada na inicial.

(00279-2006-112-03-00-7 RO 1ª T – TRT/3ª.Reg. Desembargador Marcus Moura Ferreira – Publ. 08/12/06 DJMG).³⁸

Quanto ao segundo grupo – rescisão indireta – temos que:

ASSÉDIO SEXUAL. FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. [...] Apesar de

³⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

³⁸ http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm

este julgador estar convicto da ocorrência do fato, ainda pesa em favor da reclamante o princípio in dubio pro operario, que deve ser aplicado[...] Entendo, por tudo isto, que ficou provado o assédio sexual, devendo o reclamado pagar a indenização por danos morais postulada, bem como arcar com o pagamento das verbas da rescisão indireta do contrato de trabalho, que declaro neste ato, conforme está sendo postulado na peça inicial [...]

(00192-2006-056-03-00-6 RO 3ª T – TRT/3ª Reg. Publ. DJMG 15/07/2006 – Desembargadora Maria Lucia Cardoso de Magalhães).³⁹

E, no terceiro grupo, segue o entendimento:

ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DANO MORAL. REPARAÇÃO CIVIL. PROCEDÊNCIA. Pode-se inferir que assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual não desejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho, atentando contra a dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana. Restando comprovado o assédio sexual de superior hierárquico durante o liame empregatício, procedente se revela o pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador.

(00560-2005-097-03-00-0 RO 8ª T, TRT/3ª. Reg. Publ. DJMG 08/10/05 – Desembargador José Marlon de Freitas).⁴⁰

Conclui-se, assim, o teor das ações trabalhistas que repercutem na esfera da justiça trabalhista quando se encontra em pauta o crime de assédio sexual no ambiente laboral. Adiante, seguimos com outro tópico que também possui extrema relevância e possui íntima ligação.

2.2.2 Responsabilização do empregador

Importante assunto versa acerca da responsabilidade civil nos casos de assédio sexual no meio de trabalho. A responsabilidade civil refere-se à obrigação de alguém reparar o dano causado a um terceiro, decorrente de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responda ou ainda por imposição legal.

No caso em tela, trata-se da responsabilidade do empregador sobre os atos praticados por seu empregado. Neste sentido, cumpre citar a Súmula 341⁴¹ do Supremo

³⁹ http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4110122

⁴⁰ http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4112848#

⁴¹ <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>

Tribunal Federal, que assim ordena: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

De acordo com tudo aquilo que foi apontado até aqui, é possível compreender que cabe ao empregador a obrigação de manter o ambiente de trabalho agradável, harmônico e, fundamentalmente, respeitoso. Portanto, trata-se de requisitos necessários para a execução do pacto laboral, sendo objetiva a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos, presumindo-se a culpa. Reforçando o que foi dito, apresenta-se ementas do TRT da 3ª Região, sobre o assunto:

ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DO PREPOSTO. PROVA INDICIÁRIA. Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1.521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT).⁴²

(TRT-3 - RO: 426902 00081-2002-075-03-00-4, Relator: Rogerio Valle Ferreira, Quinta Turma, Data de Publicação: 06/07/2002, DJMG.)

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. A prova do assédio sexual deve demonstrar as tentativas do agente de impor a sua vontade, de conotação sexual, à vítima, que sofre constrangimentos, em razão disso. Provadas tais investidas, por parte do sócio proprietário da empresa, devida a indenização pelos danos morais sofridos pela empregada assediada.

(00781-2006-089-03-00-5 RO TRT/3ª. Reg. 8ª T – Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires – Publ. 19/12/06 DJMG).⁴³

Assim, de acordo com a referida responsabilidade objetiva, comprovado o assédio sexual na relação de trabalho o dever de indenizar a empregada vítima de tal conduta será imputado ao empregador, conforme entendimento do artigo 932, III, do Código Civil Brasileiro⁴⁴, devendo arcar com os danos causados por seu preposto e

⁴²<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129326241/recurso-ordinario-trabalhista-ro-426902-00081-2002-075-03-00-4/inteiro-teor-129326251>

⁴³ http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4116682

⁴⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

futuramente, entendendo que seja o caso, poderá entrar com ação regressiva contra o causador do prejuízo.

CAPÍTULO III – A MULHER COMO PARTE VULNERÁVEL

Chega-se ao capítulo mais importante do presente trabalho, cabendo ressaltar que todos os outros possuem seu devido valor e contribuíram de forma substancial para a concretização desta monografia. Aqui retrataremos as conquistas realizadas pelas mulheres - com enfoque na participação destas no mercado de trabalho - até enfim chegarmos ao ponto crucial, qual seja a vulnerabilidade destas quando se trata do assédio sexual nas relações trabalhistas.

3.1 As principais conquistas das mulheres

Transcreve-se, abaixo, conquistas determinantes (políticas e sociais) do gênero feminino ao longo dos últimos séculos⁴⁵. Importante ponto para entendermos parte da trajetória que muito revolucionou nosso meio social, principalmente no ambiente laboral, haja vista que nem sempre a mulher esteve presente nesse ambiente, sendo uma conquista obtida através de muita dificuldade na busca pela igualdade, que basta olharmos para o tema central aqui retratado para percebermos que ainda não existe; pelo contrário, é justamente a desigualdade que colabora para o acontecimento do assédio sexual contra as mulheres:

1879 – As mulheres têm autorização do governo para estudar em instituições de ensino superior, mas as que seguiam este caminho eram criticadas pela sociedade;

1928 – Foi eleita a primeira prefeita da história do Brasil: Alzira Soriano de Souza, no município de Lajes – RN;

1932 – Getúlio Vargas promulga o novo Código Eleitoral, garantindo finalmente o direito de voto às mulheres brasileiras;

1962 – É criado o Estatuto da Mulher Casada, que garantiu entre outras coisas que a esposa não precisava mais de autorização do marido para trabalhar (grifo meu);

⁴⁵ Revista Appai. Ano 19 – Nº 105 – 2017, p. 36.

1980 – Recomendada a criação de centros de autodefesa, para coibir a violência doméstica contra a mulher. Surge o lema: *Quem ama não mata*;

1983 – Surgem os primeiros conselhos estaduais da condição feminina (MG e SP), para traçar políticas públicas para as mulheres;

1985 – Surge a primeira Delegacia de Atendimento Especializado à Mulher – DEAM (SP) e muitas são implantadas em outros estados brasileiros;

1988 – Através do lobby do batom as mulheres obtêm importantes avanços na Constituição Federal, garantindo igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a lei;

1996 – O Congresso Nacional inclui sistema de cotas, na Legislação Eleitoral, obrigando os partidos a inscreverem, no mínimo, 20% de mulheres nas chapas proporcionais;

2006 – Sancionada a Lei Maria da Penha. Dentre as várias mudanças, ela aumenta o rigor nas punições das agressões contra a mulher.

Dessa forma, observamos as conquistas político-sociais das mulheres ao longo dos últimos anos, cabendo destaque para a conquista de 1962, nos deixando claro que havia a necessidade, até o referido ano, de autorização do marido para trabalhar, ou seja, mais uma vez temos o gênero feminino em posição social inferior ao gênero masculino. Mais adiante, em 1988, outra conquista marcante, essa já presente na atual Constituição da República, refletindo a garantia da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a lei.

De acordo com os ensinamentos de Gabriel Alexandrino Alves:

O assédio sexual sempre fez parte da história do mundo, assim como a discriminação da mulher pelo homem [...]. No entanto, desde a mais tenra

idade o assédio sexual tem ligação primordial com a discriminação da mulher pelo homem em decorrência do poder que este exerce sobre ela.⁴⁶

Esse ensinamento sintetiza - de modo brilhante - a relação de causa e consequência existente entre a discriminação da mulher pelo homem e o assédio sexual.

3.2 A mulher no mercado de trabalho

Antigamente, a mulher era designada apenas para a execução de serviços domésticos, e os homens, por sua vez, desenvolviam as atividades profissionais. Tal panorama sofreu notáveis mudanças após a chamada Revolução Sexual, que acabou por introduzir a mulher no mercado de trabalho. Essas circunstâncias levaram à ocorrência do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Dessa forma, inúmeros são os motivos para o esforço atual em torno do tema. Com o notável aumento do número de mulheres nas relações trabalhistas é algo extremamente relevante para ser estudado e exposto visando à proteção das vítimas.

É evidente que a procura pela verdadeira igualdade de gênero na relação entre capital e trabalho passa pelo entendimento de que a integração da mulher ao mercado mexeu com as relações de poder que perduram há séculos entre os sexos, na medida em que envolve o rompimento de certa hegemonia masculina relativa à participação nas relações sociopolíticas. O ser humano não enxerga com bons olhos a concessão de sua soberania, seja ela advinda de qualquer meio e/ou relação. Buscando reagir a essa espécie de ameaça, o homem utiliza-se de condutas ilícitas baseadas pela conotação sexual, na ânsia de gerar um ambiente hostil e intimidador.

Dessa maneira, o assédio sexual nasce como concretização da violência de gênero, refletido através de estratégia vil que objetiva atingir o rendimento das mulheres diante do mercado de trabalho.

⁴⁶ALVES, Gabriel Alexandrino. Assédio Sexual, Um novo paradigma para o Direito do Trabalho, LTr, 1 edição, 2008, p. 23.

Ante essa visão, a ligação mais oportuna entre discriminação e assédio sexual é feita quando o ato é cometido como forma de reprodução de rótulos e normas de gênero, o que pode ocorrer tanto na modalidade “por chantagem” quanto na “por intimidação”.

3.3 Os direitos e princípios fundamentais

Quando versamos sobre o assédio sexual laboral, inferimos imediatamente que o agressor fere não apenas comandos legais, mas também direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. Sendo certo que todas as relações jurídicas devem sempre possuí-los como balizas.

É notório que a CR/1988 assegura a proteção de direitos e garantias que foram por ela pautados como fundamentais à guarda da dignidade da pessoa humana, importante marco que rege todas as normas e relações jurídicas. Cabe aqui a reprodução do artigo 1º, inciso III, da Constituição de 1988:

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

Entretanto, é no artigo 5º, mais especificamente no inciso X, que podemos encontrar as garantias, haja vista que este artigo é visto como fonte dos direitos fundamentais, conforme segue:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Desta feita, fazendo conexão direta com o tema abordado pelo trabalho, concluímos ser inegável que a empregada tem o direito de ter sua privacidade garantida. Por inteligência do artigo 483 da CLT, temos que:

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;

Portanto, como já frisado anteriormente, é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho sadio, sendo incluída a questão da garantia da privacidade da empregada.

3.3.1 O direito à vida privada e à intimidade

Como já dito, o direito à intimidade é uma das garantias expressas em nossa Constituição. Apesar de certa limitação que possa ocorrer no ambiente de trabalho, é certo que essas limitações jamais podem ferir a dignidade da pessoa humana. Cabe aqui reprodução do artigo 5º, inciso X, da CR/1988:

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

[...]

X - são invioláveis **a intimidade** (grifo meu), a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;⁴⁷

Os termos privacidade e intimidade possuem controvérsias acerca da distinção ou não; alguns autores entendem que são sinônimos, enquanto outros defendem serem termos distintos. Para Alice Monteiro de Barros, os termos privacidade e intimidade são sinônimos e elementos necessários à convivência entre os homens⁴⁸. Entretanto, a autora pontua que a privacidade está ligada a aspectos externos da existência humana e a intimidade, por sua vez, trata de aspectos internos. Especialmente em relação à intimidade, ensina a autora que:

A intimidade do cidadão nada mais é do que sua vida privada no recesso do lar. O direito à intimidade, em sua essência, consiste no direito que toda pessoa tem de se resguardar dos sentidos alheios, ou seja, o direito de salvaguardar-se dos aspectos íntimos de sua vida. O texto constitucional estende a tutela da intimidade a todos os outros atributos da personalidade,

⁴⁷http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

⁴⁸BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit., pág. 35

ainda que não normativamente especificados, uma vez que são inatos os direitos de personalidade.⁴⁹

Paulo José da Costa Junior, em análise sobre o tema, leciona que:

Ainda, se são dois os momentos de um único direito, não vemos razão para denominar diversamente ambas as esferas privadas. Chamemo-las, pois, indiferentemente, de direito à intimidade. Se se trata de preservá-la, ou de mantê-la pouco importa. É sempre direito à intimidade. Intimidade e não recato, que mais parece uma “disposição de ânimo que um modo de viver exterior”[...]

Trata-se de momentos distintos, com tonalidades diversificadas, porém de um mesmo direito: o direito à intimidade.⁵⁰

Entendemos, assim, que em sua visão ambos fazem parte de um único direito, apesar de se concretizarem em momentos distintos.

O nosso Código Civil, em seu artigo 21 nos revela sobre a vida privada o seguinte: “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.

José Afonso Silva traz o conceito de vida privada através das seguintes palavras:

O conjunto de informações acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito. A esfera de inviolabilidade é ampla, abrange o modo de vida doméstico, nas relações familiares e afetivas em geral, fatos, hábitos, local, nome, imagem, pensamentos, segredos, e, bem assim, as origens e planos futuros do indivíduo.⁵¹

Fica claro que a vida privada possui um sentido mais abrangente. Há em sua composição informações as quais somente o indivíduo poderá optar pela sua exposição, caso assim queira. A intimidade, por fazer menção à identidade pessoal, ao modo de ser, muitas vezes cria essa confusão com a vida privada. Desta feita, concluímos que dentro da vida privada ainda existe a intimidade.

⁴⁹BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado, 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, pág. 594

⁵⁰COSTA JR., Paulo José da. O direito de estar só – tutela penal da intimidade – 4ª ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, pág. 26

⁵¹SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 30ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008, pág. 566.

3.3.2 O direito à honra

Apesar de possuírem certo grau de semelhança, honra e intimidade não se confundem, vez que as normas afetas à honra protegem o indivíduo contra uma descrição genérica, enquanto a intimidade visa proibir qualquer descrição que afete direta ou indiretamente sua esfera íntima. Sendo assim, Cunha Junior assim estabelece:

Não só a consideração social, o bom nome e a boa fama, como o sentimento íntimo, a consciência da própria dignidade pessoal. Isto é, honra é a dignidade pessoal refletida na consideração alheia e no sentimento da própria pessoa.⁵²

Entretanto, nada impede que determinada lesão atinja concomitantemente o direito à honra e o direito à intimidade. Um exemplo clássico é a revista realizada apenas a um único trabalhador.

O artigo 11 do Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Interamericana de Direitos Humanos), vigente em nosso país, trata sobre a proteção à honra, especificando que:

Artigo 11. Proteção da honra e da dignidade

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

Já foi reconhecida pela jurisprudência atual a possibilidade de configuração de dano moral advindo da violação do referido direito. Conforme segue:

A amplitude de que se utilizou o legislador no art. 5º, inc. X da CF/88 deixou claro que a expressão 'moral', que qualifica o substantivo dano, não se restringe àquilo que é digno ou virtuoso de acordo com as regras da consciência social. É possível a concretização do dano moral, posto que a honra subjetiva tem termômetro próprio inerente a cada indivíduo. É o decoro, é o sentimento de autoestima, de avaliação própria que possuem valoração individual, não se podendo negar esta dor de acordo com sentimentos alheios. A alma de cada um tem suas fragilidades próprias. Por isso, a sábia doutrina concebeu uma divisão no conceito de honorabilidade: honra objetiva, a opinião social, moral, profissional, religiosa que os outros

⁵²JÚNIOR, Dirley da Cunha. Curso de Direito Constitucional. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2009, p. 681.

têm sobre aquele indivíduo, e, honra subjetiva, a opinião que o indivíduo tem de si próprio. Uma vez vulnerado, por ato ilícito alheio, o limite valorção que exigimos de nós mesmos, surge o dever de compensar o sofrimento psíquico que o fato nos causar. É a norma jurídica incidindo sobre o acontecimento íntimo que se concretiza no mais recôndito da alma humana, mas o que o direito moderno sente orgulho de abarcar, pois somente uma compreensão madura pode ter direito reparável, com tamanha abstratividade”.

(Resp.270.730/RJ, rel. Min. Fátima Nancy Andrighi. j. 19.12.00, DJU 7.5.01, p. 139)⁵³

Dessa forma, compreendemos que a honra é um atributo que diz respeito à personalidade, que carrega seus laços juntos ao princípio da dignidade da pessoa humana. Concluímos, assim, que o assédio sexual além de ferir a intimidade e a honra, atinge também a dignidade da pessoa e, mais ainda, a liberdade sexual.

3.3.3 A dignidade da pessoa humana

Quando tratamos da dignidade da pessoa humana, deixamos subentendido que trata-se de uma condição inerente a todo e qualquer indivíduo. Dessa maneira, é inegável que esse princípio deve ser abordado nas relações trabalhistas, logo, colocando em pauta a boa saúde do trabalhador, sendo certo que este faz jus a direitos irrenunciáveis e indisponíveis, os quais garantem que ele desenvolva suas atividades em um ambiente laboral digno. O referido princípio atua como norte de todas as relações que ocorrem em nosso ordenamento jurídico, especialmente no contexto trabalhista, apesar de ainda existirem muitas situações abusivas e desprezíveis que atentam contra a dignidade do empregado, como exemplo latente temos o assédio sexual, tema central do presente trabalho. Sobre o tema, ensina Alice Monteiro de Barros que “a dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em varias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador”.⁵⁴

Chaves Camargo contribui ao expressar que:

[...] pessoa humana, pela condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de sua liberdade, se destaca na natureza e diferencia do ser irracional. Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana. Assim, toda pessoa humana,

⁵³ <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/74547068/djma-12-08-2014-pg-285>

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5a ed. LTR. São Paulo. 2009, p. 191

pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser.⁵⁵

No entanto, apesar de ser um princípio de enorme importância, a dignidade também pode sofrer limitações, as quais ocorrerão caso a dignidade afete e/ou impeça que o próximo também possa exercê-la livremente. Sobre tais limitações, leciona Luis Roberto Barroso sobre os marcos que devem ser respeitados:

Identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independentemente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. Não tem sido singelo, todavia, o esforço para permitir que o princípio transite de uma dimensão ética e abstrata para as motivações racionais e fundamentadas das decisões judiciais. Partindo da premissa anteriormente estabelecida de que os princípios, a despeito de sua indeterminação a partir de certo ponto, possuem um núcleo no qual operam como regra, tem-se sustentado que no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana esse núcleo é representado pelo mínimo existencial. Embora existam visões mais ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça.⁵⁶

Elencado como um dos princípios fundamentais, no artigo 1º da Constituição, que o preconiza que o homem deve ser tido como sendo um sujeito e não um simples objeto. Esta consideração encontra respaldo nos chamados direitos humanos, que também se fazem presentes na Constituição. Temos, portanto, um alicerce sobre o qual são sedimentados os demais direitos fundamentais. Sobre os direitos fundamentais, ensina Ingo Wolfgang Sarlet:

A posição do princípio da dignidade da pessoa humana assume a feição da *lex generalis*, já que, quando suficiente o recurso a determinado direito fundamental (por sua vez já impregnado de dignidade) inexistente razão para invocar-se autonomamente o princípio da dignidade da pessoa humana, que não pode propriamente ser considerado de aplicação meramente subsidiária, até mesmo pelo fato de que uma agressão a determinado direito fundamental simultaneamente pode constituir ofensa ao seu conteúdo de dignidade.⁵⁷

O respeito à dignidade da pessoa humana deve ser imprescindível para o bom andamento das relações trabalhistas. O Direito, por sua vez, tem o dever de ser

⁵⁵CAMARGO, Chaves. Culpabilidade e Reprovação Penal. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994, p. 28.

⁵⁶BARROSO. Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição. 7a Ed. São Paulo. Saraiva. 2008, p. 333.

⁵⁷SARLET. Wolfgang Ingo. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais. 4aed. São Paulo: Saraiva. 1998, p. 226.

abrangente e dinâmico, acompanhando a evolução social, haja vista que o trabalho edifica o indivíduo, culminando em sua valorização como ser humano.

A dignidade humana não deverá ser concedida expressamente a cada indivíduo, vez que esta já é uma característica inerente a sua existência. Seu valor é pré-jurídico, bem como sua conservação precisa cada vez mais do ordenamento jurídico. Assim expõe Mauricio Godinho Delgado:

Para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem.⁵⁸

Nesse momento, pauta-se o debate nas mudanças legais no meio jurídico trabalhista que buscam conservar a dignidade da pessoa humana, visando ao bom andamento das relações trabalhistas, com o objetivo de eliminar o assédio sexual, principalmente o feminino, do nosso meio.

Dessa forma, temos que a igualdade de condições e tratamentos deve prevalecer entre os homens – lato sensu – para que todos possam, independentemente de suas características pessoais, tais como gênero e raça, desenvolver suas habilidades profissionais de modo digno e próspero.

3.3.4 O direito à liberdade sexual

Preliminarmente, cumpre salientar que o direito à liberdade é um direito natural que nasce com a pessoa e que lhe acompanha durante toda sua vida, sendo encerrado no momento de sua morte. Visando ao assunto liberdade sexual, expõe-se que versa sobre uma interpretação bem abrangente, englobando diversos posicionamentos.

⁵⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed., São Paulo:LTTr, 2006, p. 205

Conforme preconiza Pimenta Bueno: “A liberdade é sempre uma e a mesma, mas como ela pode ser considerada em diferentes relações, por isso costuma-se dividi-la ou classificá-la”⁵⁹

Para melhor elucidação do tema que está sendo tratado nesta monografia, torna-se substancial que sejam feitas algumas pontuações acerca da noção de liberdade sexual no meio jurídico. O discernimento sobre os “limites” da liberdade sexual é feito através do respeito ao direito do próximo de exercer sua liberdade sexual, além disso devem ser levados em consideração a intimidade, a honra, a imagem das pessoas e a intimidade.

Magalhães Noronha, ao conceituar a liberdade sexual, aponta:

Tal liberdade não desaparece nas próprias espécies inferiores, onde se observa que geralmente o macho procura a fêmea, quando ela se acha em cio, isto é, predisposta ao coito. Nelas, também, a requesta antecedente é o fato observado pelos zoólogos. Os odores, as cores, as formas, a força, o som, as danças etc. são sempre recursos postos em prática antes do amplexo sexual. No homem, a requesta antecede ao ato, mesmo entre os selvagens. São sempre a música e a dança os atos preliminares da união dos sexos, como anota Havelock Ellis. Fácil, pois, é conjeturar quão intenso é o primitivismo bárbaro do que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa.⁶⁰

As palavras do autor encontram embasamento no artigo 5º, inciso II, da nossa Constituição Federal, onde se estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”.

Maria Helena Diniz, entende a liberdade sexual como:

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.⁶¹

Então, a livre de disposição do próprio corpo possui íntima ligação com a noção jurídica de liberdade sexual, aquela, por sua vez, encontra ligação com certa visão do ser humano como material individual.

⁵⁹PIMENTA BUENO, José Antônio, *Direito Público Brasileiro e Análise da Constituição do Império*, Rio de Janeiro, Ministério da Justiça/ Serviço de Documentação, 1958, p. 384

⁶⁰NORONHA, Eduardo. Magalhães. *Direito penal*, vol. 3, 20a ed., São Paulo, Editora Saraiva, 1992, p. 99

⁶¹DINIZ, Maria Helena, *Dicionário Jurídico*, vol. 3, São Paulo, Editora Saraiva, 1998, p. 122

Segundo Berenice Dias: “ninguém pode realizar como ser humano se não tiver assegurado o respeito ao exercício da sexualidade, conceito que compreende tanto a liberdade sexual como a liberdade à livre orientação sexual. ”.⁶² Dentre as mais variadas expressões de liberdade, consta a liberdade sexual, ou seja, o direito de demonstrar em sua vida íntima, sua sexualidade da forma que lhe convier; assim, a liberdade sexual cria certa relação íntima com a livre expressão sexual, conforme prescreveu a autora.

Valdir Sznick assim expõe:

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, está dentro da ampla expressão da liberdade, sem sofrer limitações ou intervenções de terceiros.⁶³

Ainda sobre o mesmo assunto, Plínio Gentil nos revela que:

A liberdade sexual é a categoria mais concreta, que significa uma esfera de ação em que o indivíduo – e só ele – tem o direito de atuar, e atuar livremente, sem ingerências ou imposições de terceiros. A liberdade sexual diz respeito diretamente ao corpo da pessoa e ao uso que dele pretende fazer. Ao punir condutas que obriguem o indivíduo a fazer o que não deseja, ou a permitir que com ele se faça o que não quer com o próprio corpo, a norma penal está tutelando sua liberdade sexual.⁶⁴

De maneira bastante elucidativa, nos mostra Maria Berenice Dias sobre a conquista da liberdade sexual no âmbito jurídico – que é o mais relevante para nós – que:

A espécie humana é a única em que há a separação psíquica e física entre o ato sexual prazeroso e a função procriativa. Dessa separação, e na medida em que ela ocorre, nasce a liberdade de orientação sexual, que se tornou inerente ao homem. Indivíduos de ambos os sexos têm o direito de entreter uma

⁶²DIAS, Maria Berenice. União homossexual: O Preconceito e a Justiça. 3a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 72-73

⁶³SZNICK, Valdir. Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos. São Paulo. Editora Ícone. 2001, p. 66

⁶⁴GENTIL. Plínio. Crimes Contra Dignidade Sexual. São Paulo: Saraiva. 2011, p. 46.

relação sexual além da simples necessidade de reprodução, inclusive com pessoa do mesmo sexo, o que não afronta os conceitos das sociedades historicamente desenvolvidas. Não cabe mais desfigurar para desproteger, senão por preconceitos que, presos ao passado, distorcem no presente a evolução e a história da humanidade.⁶⁵

Desta feita, para o direito à liberdade sexual, devemos entender que este possui laços sedimentados no direito de autodeterminação, onde o próprio indivíduo seleciona com quem irá se relacionar, pois ele possui total autonomia para isso, não podendo ser julgado por esta autonomia que lhe é justa. Importante ressaltar o caráter de cumplicidade existente entre o direito aqui tratado (à liberdade) e o princípio da igualdade e não discriminação, que será tratado logo mais.

Muito importante perceber que o assédio sexual atua exatamente ao ferir a liberdade sexual da vítima, o que como já dito, trata-se de uma garantia constitucional.

A empregada passa a ter sua liberdade sexual violada a partir do momento em que passa a não ter a opção ou disposição do próprio corpo ante as ameaças sofridas pelo seu superior hierárquico, que objetiva a obtenção de atos sexuais.

Conforme prescreve julgado do TRT da 2ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. OFENSA À HONRA, INTIMIDADE E LIBERDADE SEXUAL DA RECLAMANTE POR ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR PREPOSTO DO EMPREGADOR. O assédio sexual atenta contra a intimidade, a dignidade pessoal e, principalmente, contra a liberdade sexual, caracterizando-se como uma conduta discriminatória, a qual é vedada pela lei (inciso X do art. 5º da CF). O representante da empresa que pratica ato libidinoso comete assédio sexual para fins justrabalhista, pois esse ato corresponde a uma insinuação sexual ofensiva, rude e grosseira capaz de atacar a dignidade e a liberdade sexual da trabalhadora. A gravidade do ato e a dor moral experimentada pela trabalhadora justificam a indenização imposta à empresa (art. 953 do Código Civil).⁶⁶

(TRT-2 - RO: 620200546202000 SP 00620-2005-462-02-00-0, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 27/09/2007, 12ª TURMA, Data de Publicação: 19/10/2007)

⁶⁵DIAS, Maria. Berenice. União homossexual: O preconceito e a justiça. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 63

⁶⁶<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15832805/recurso-ordinario-ro-620200546202000-sp-00620-2005-462-02-00-0>

3.3.5 Igualdade e não discriminação

Em nosso país, o princípio da igualdade recebe tratamento desde a Constituição de 1824, que preconizava em seu artigo 179, inciso XIII: “A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.”.⁶⁷ Com a Constituição de 1981 adquiriu maior notoriedade, quando em seu artigo 72, §2º:

Art 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º - Todos são iguais perante a lei.

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.

Sendo mantido o referido princípio em todas as Constituições posteriores, com mudanças apenas em suas respectivas escritas.

Na atual Constituição podemos localizá-lo no caput do artigo 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”, desse modo percebemos que fica claro a relevância desse princípio. Importante ressaltar que o sentido da igualdade formal sempre foi reforçado, desde a Constituição do Império de 1824, a qual previa “igualdade perante a lei”. Entretanto, importantes autores defendem a tese de que a interpretação do princípio da igualdade deve ser sempre de maneira abrangente, englobando o sentido formal, mas sem deixar de tratar do sentido material. Prova disso é o ensinamento de José Afonso da Silva, que assim preleciona:

O princípio não pode ser entendido em sentido individualista, que não leve em conta as diferenças entre grupos. Quando se diz que o legislador não pode distinguir, isso não significa que a lei deva tratar todos abstratamente iguais, pois o tratamento igual – esclarece Petzold – não se dirige a pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em consideração pela norma, o que implica em que os 'iguais' podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados ou considerados irrelevantes pelo legislador. Este julga, assim, como 'essenciais' ou 'relevantes', certos aspectos ou características das pessoas, das circunstâncias ou das situações nas quais essas pessoas se encontram, e funda sobre esses aspectos ou elementos as categorias estabelecidas pelas normas jurídicas; por consequência, as pessoas que apresentam os aspectos 'essenciais' previstos por essas normas são consideradas encontrar-se nas 'situações idênticas',

⁶⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm

ainda que possam diferir por outros aspectos ignorados ou julgados irrelevantes pelo legislador; vale dizer que as pessoas ou situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos.⁶⁸

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Rizzatto Nunes expõe:

É preciso que coloquemos, então, o que todos sabem: o respeito ao princípio da igualdade impõe dois comandos. O primeiro, de que a lei não pode fazer distinções entre as pessoas que ela considera iguais – deve tratar todos do mesmo modo; o segundo, o de que a lei pode- ou melhor, deve – fazer distinções para buscar igualar a desigualdade real existente no meio social, o que ela faz, por exemplo, isentando certas pessoas de pagar tributos; protegendo os idosos e os menores de idade; criando regras de proteção ao consumidor por ser ele vulnerável diante do fornecedor etc. É nada mais que a antiga fórmula aristotélica: tratar os iguais com igualdade e os desiguais desigualmente.⁶⁹

Ante o exposto, podemos compreender que a igualdade perante a lei – formal – não tem conseguido efetivar a concretização da igualdade material, dessa forma invoca-se o princípio de justiça segundo Aristóteles, que sanciona o tratamento igual dos iguais e o tratamento desigual dos desiguais na medida da desigualdade. Mais ainda, o princípio da igualdade sob a vertente material teve sua positivação em inúmeros dispositivos da Constituição atual, causando discriminações positivas para certos grupos de pessoas mais vulneráveis, como aqui estamos tratando sobre a mulher, cumpre trazeremos a transcrição do artigo 373-A da CLT e o parágrafo 3º do artigo 10 da Lei nº 9.504/97:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

⁶⁸SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 24ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

⁶⁹NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. Manual de Filosofia do Direito. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 345

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Lei nº 9.504/97:

Art. 10. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, a Câmara Legislativa, as Assembleias Legislativas e as Câmaras Municipais no total de até 150% (cento e cinquenta por cento) do número de lugares a preencher, salvo:

[...]

§ 3º Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo.⁷⁰

Estabelecendo-se um elo entre a igualdade e a não discriminação, princípios que norteiam este subcapítulo, podemos inferir que existe algo semelhante à uma relação de causa e consequência, ou seja, o princípio da não discriminação surge através de um processo de evolução que ocorreu com o princípio da igualdade, haja vista que a simples igualdade perante a lei não foi capaz de tutelar de modo satisfatório os indivíduos.⁷¹

Para Mauricio Godinho Delgado o princípio da não discriminação é visto como:

A diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória. (...) É o princípio da proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.⁷²

Por outro ponto:

O princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretencioso. Ela ultrapassa, sem dúvida a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações

⁷⁰http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm

⁷¹ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 295.

⁷²DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 122.

concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante.⁷³

À luz do tema central do trabalho, torna-se substancial a exposição do conceito de discriminação e a sua conseqüente aplicação nas relações sociais e trabalhistas. Assim, a discriminação pode ser interpretada como o tratamento pior dispensado a alguém levando-se em conta apenas seus atributos pessoais. Sua concretização tem forte ligação com os conceitos de preconceito e intolerância. Para Wandelli:

O princípio da igualdade, em sua faceta princípio de não discriminação, não é uma regra de exceção, não afeta em abstrato o âmbito semântico da regra permissiva, porque é somente na interpretação completa da situação concreta que se pode concluir pelo caráter infundado de um tratamento diferenciado.⁷⁴

A discriminação contra o empregado se manifesta através de três diferentes modos: direta, indireta e oculta. Godinho, mais uma vez, nos elucida que:

Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatório. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional (*disparate impact doctrine*). Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo contendo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça, ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas. Finalmente, a discriminação oculta, oriunda do direito francês, caracteriza-se pela intencionalidade (não encontrada na discriminação indireta). A discriminação oculta, outrossim, é disfarçada pelo emprego de instrumentos aparentemente neutros, ocultando real intenção efetivamente discriminatória.⁷⁵

Dessa forma, concluímos que o assédio sexual nas relações trabalhistas tem íntima ligação com a discriminação, sendo ele, na verdade, apenas mais uma das formas possíveis de discriminação contra o trabalhador, que deixa de ser tratado da mesma forma que os demais, sofrendo prejuízos físicos e mentais, além de ter o seu bem estar psicológico abalado. Portanto, o assédio sexual será extinto apenas quando houver efetiva igualdade entre os sexos.

⁷³DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 123.

⁷⁴WANDELLI, Leonardo Vieira. Despedida Abusiva. O direito (trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004, p. 369.

⁷⁵DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 773.

3.4 Inovações no ordenamento jurídico a favor da mulher

Diante da já exposta situação de desigualdade enfrentada pelas mulheres, principalmente no mercado de trabalho, passa-se agora ao estudo das normas legais que foram criadas visando à proteção da mulher e a consequente paridade de tratamento entre os gêneros.

3.4.1 Lei nº 10.224/2001

Começando pela chamada Lei do Assédio Sexual, que norteia o presente trabalho; a autora do projeto de lei que culminou em sua promulgação, deputada Iara Bernardi, afirmou em sua justificativa que:

52% das mulheres que trabalham foram assediadas sexualmente em seus trabalhos, embora suas recusas nem sempre tivessem motivado punição ou demissão do emprego⁷⁶.

Na mesma linha de pensamento o Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo – SINESP, de acordo com dados que embasam a justificativa da deputada, apontou em determinada pesquisa que pelo menos 25% de suas filiadas já teriam sofrido assédio de forma que a atitude protagonizada por seus superiores pudesse estar inserida no tipo penal que foi criado pela Lei do Assédio Sexual.⁷⁷

Dessa maneira, ficou evidente a necessidade da implementação da referida Lei como medida repressiva e preventiva, principalmente em nosso país, uma vez que antes da edição da norma, o panorama que hoje é configurado como assédio sexual era antigamente enquadrado como estupro, atentado violento ao pudor, ato obsceno, injúria ou constrangimento ilegal.

Apesar de ainda não contar com a referida lei à época, foi na década de 90 que o assédio sexual passou a ganhar destaque no contexto trabalhista. Nesse momento, eram utilizados outros institutos jurídicos gerais pré-existentes, mas que não possuíam

⁷⁶BOSCO. Maria Goretti Dal. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/2>

⁷⁷DINIZ, José Janguê Bezerra. O assédio sexual para com a mulher trabalhadora e o consequente pedido de indenização por danos morais. In Repertório IOB de jurisprudência. São Paulo: IOB, set./1995, n. 17/95, p. 240

adequação expressa ao caso. Tratava-se de espécies de adaptações ao caso concreto que geravam processos judiciais, o que de certa forma deu origem ao primeiro modo de combate ao assédio, a título de exemplo cita-se a indenização por danos morais e a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregador.

3.4.2 “Convenção de Belém do Pará

Em 1994, foi adotada, em Belém do Pará, a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará), mais uma importante conquista no combate à desigualdade de gênero, sobre o tema, ratificam José Pastore e Luiz Carlos:

- a) o assédio sexual constitucionalizado é o assédio sexual contra a mulher, pois a Convenção de Belém do Pará trata especificamente da violência praticada contra a mulher;
- b) é fato comprovado que as mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual⁷⁸

Confirmando sua importância, temos que esta Convenção foi o primeiro tratado de caráter internacional de proteção aos direitos humanos das mulheres que veio a reconhecer de forma expressa a violência contra a mulher como um problema generalizado na sociedade. Diante disto, explana-se aqui os artigos 1º e 2º:

Artigo 1

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

- a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;
- b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

⁷⁸PASTORE, José, ROBORTELLA, Luiz Carlos A. Assédio sexual no trabalho - O que fazer? São Paulo: Makron Books do Brasil, 1998. p.1

c. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.⁷⁹

Desta feita, observamos o reconhecimento de que a violência é um acontecimento que perturba todos os ramos de vida da mulher, seja ele profissional, social ou familiar, devendo a mesma ser protegida pelo ordenamento jurídico constitucional.

3.4.3 Decreto 4.377/2002

Muito significativo na luta feminina pela igualdade de gênero é o Decreto nº 4.377/2002⁸⁰, que promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. Notório é o fato de não apenas buscar o fim da discriminação contra a mulher, mas também definir expressamente o que significa a expressão “discriminação contra a mulher”, assim temos:

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2º

Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

⁷⁹<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>

⁸⁰http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm

f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

Artigo 3º

Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Através dos três primeiros artigos já se torna evidente tamanha a importância refletida pela inovação legislativa em nosso ordenamento jurídico, mais uma conquista substancial em busca da igualdade entre homens e mulheres.

3.4.4 Conselho Estadual da Condição Feminina

Brilhante postura dos governos dos estados de Minas Gerais e São Paulo, pioneiros na criação do referido Conselho dessa modalidade, em 1983. O principal objetivo é traçar políticas públicas voltadas para as mulheres, conforme prevê:

O Conselho tem entre suas atribuições formular diretrizes e estimular, em todos os níveis da administração direta e indireta, atividades que combatam a discriminação contra a mulher e promovam sua plena integração na vida socioeconômica e político-cultural. Desenvolve também estudos e pesquisas sobre o tema, organiza encontros e participa de eventos nacionais e internacionais - como a Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e a Conferência Mundial da Mulher.⁸¹

Essa inovação feita há anos atrás nos revela certo grau de sensibilidade para com as mulheres, vez que a discriminação contra as mesmas é algo que já ocorre ao longo de anos, deixando claro cada vez mais o caráter de vulnerabilidade já apresentado neste trabalho.

3.5 A discriminação ainda presente no mercado de trabalho

⁸¹http://www.relacoesinstitucionais.sp.gov.br/porta1.php/conselhos/condicao_feminina

Nos idos de 1994, o Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo elaborou certo questionário⁸² acerca do assédio sexual no Brasil e a conseqüente reação das vítimas. 2206 mulheres responderam, segue:

Em alguma ocasião seu patrão, supervisor, superior, encarregado ou cliente:

1) Abordou-a com propostas de conotação sexual?

SIM: 36% - NÃO: 64%

2) Confidenciou assuntos íntimos e embaraçosos sem que Você o incentivasse?

SIM: 29% - NÃO: 71%

3) Presenteou-a de maneira insistente e indiscreta?

SIM: 17% - NÃO: 83%

4) Tentou comprar seus favores com uma generosidade suspeita ou com ameaças relativas ao emprego?

SIM: 13% - NÃO: 87%

5) Tentou convencê-la a aceitar suas investidas por meio de chantagens afetivas (por exemplo, apresentando-se como vítima de uma relação fracassada, infeliz)?

SIM: 24% - NÃO: 76%

6) Prometeu vantagens ou promoções condicionadas à aceitação de suas investidas?

SIM: 17% - NÃO: 83%

A conclusão apresentada pelos pesquisadores é a de que as mulheres que responderam “sim” a pelo menos uma das perguntas sofreram ou sofrem assédio sexual em seu ambiente laboral. Reiterando aquilo que foi dito por diversas vezes ao longo deste trabalho, o assédio sexual, na maioria esmagadora das vezes, é promovido por homens ocupantes de cargos de direção e chefia, tais como gerentes, supervisores e diretores, que de maneira lamentável usam seu poder institucional para pressionar certa funcionária a manter relações sexuais com ele ou com terceiros.

De acordo com pesquisa feita por uma empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres alcançam cargos de direção mais cedo, quando comparadas aos homens. A média gira em torno dos 36 anos de idade, enquanto os homens obtêm essa conquista após os 40. Apesar disso, essas mulheres ganham 22,8% menos. O ponto positivo para as representantes do sexo feminino é que essa diferença nas remunerações vem diminuindo rapidamente. É completamente compreensível que elas possuam currículos menos complexos, haja vista que passaram a competir no mercado de

⁸²PINTO, Welington Almeida. Assédio Sexual no ambiente de trabalho. 2ª ed. Belo Horizonte 2000, p. 22

trabalho após os homens. Dessa forma, a tendência é que futuramente essa diferença de salários não exista mais.

Trabalhar fora de casa, como já apontado neste trabalho em momento pretérito, é um progresso relativamente recente obtido pelas mulheres, mas isso justifica um pouco a diferença do perfil das mulheres de hoje em dia quando comparado ao perfil do começo do século. Portanto, a conquista da independência financeira e o reconhecimento de sua competência é motivo de muito orgulho para todas.⁸³

⁸³<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, é forçoso concluir que urge em nosso país a necessidade de adoção de medidas mais eficientes no combate ao assédio sexual. A Lei nº 10.224/2001 representa um grande passo, mas não podemos entender como única e suficiente. É necessária uma organização do tema, no sentido de permitir ao Direito do Trabalho - conforme prevê o objeto aqui retratado - que atue nas diversas relações que não possuem a tutela da lei. A maior fragilidade do referido texto legislativo é refletida no momento em que reduz a prática do assédio sexual apenas às relações estritamente trabalhistas, deixando de resguardar os contextos em que figuram outras categorias, como por exemplo professores e alunas e padres/pastores e fiéis ou até mesmo demais atividades que a figura da superioridade hierárquica é auferida por outros meios que não o vínculo empregatício, o cargo ou a função.

Importante ressaltar que o assunto encontra-se em fase de desenvolvimento, tendo em vista que é baseado em uma legislação relativamente recente. O assédio sexual possui como elemento imprescindível a relação de hierarquia, portanto, no tema em tela, o assédio sempre ocorrerá através de um chefe para com a empregada subordinada. Relacionado a isso temos a proteção à intimidade da empregada, pautada no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o qual preconiza a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. Desse modo, a prática do assédio sexual viola o referido comando legal, obrigando o assediador a ser responsabilizado pelo dano causado. Sendo necessário frisar que a empresa também poderá ser responsabilizada objetiva e subsidiariamente. Isso é um ponto substancial, vez que de certo modo influencia as empresas a assumirem determinada política de prevenção à prática do assédio.

O ponto principal do combate ao assédio sexual não deverá ser apenas o uso da norma legal – apesar de sua importante contribuição. É necessário que a mudança venha a ser mais estrutural, relativa ao comportamento das relações humanas, tendo como consequência a mudança na mentalidade, principalmente dos homens. De modo algum deve-se considerar que o assunto em tela é enfatizado apenas para tonar a mulher como vitimizada ou incapaz, mas para ressaltar que em pleno ano de 2017 a desigualdade de gênero ainda marca presença nos mais diversos meios de convivência e, principalmente, nas relações laborais. Portanto, é importante que mudemos nossa mentalidade em busca

de um futuro próspero e verdadeiramente igualitário para as representantes do gênero feminino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros e Obras

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **Assédio Sexual na Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

SIMON, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Celio Goyatá**. Vol. II. 3ª ed. LTR. São Paulo. 1997.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. LTR São Paulo 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

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

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOSCO. Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/2>>. Acesso em 13 abril 2017.

GENTIL. Plínio. **Crimes Contra Dignidade Sexual**. São Paulo: Saraiva. 2011.

THEODORO JR., Humberto. **Teoria Geral do Direito Processual Civil I**. 53ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, Adriano Almeida et al. **Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. Brasília - DF: Consulex, 2001.

ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio Sexual, Um novo paradigma para o Direito do Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

BARROSO. Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NORONHA, Eduardo Magalhães. **Direito penal**, vol. 3. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

PASTORE, José, ROBORTELLA, Luiz Carlos A. **Assédio sexual no trabalho - O que fazer?** São Paulo: Makron Books do Brasil, 1998.

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

Jurisprudências e Súmulas

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. Recurso Ordinário nº 0010111-41.2012.5.18.0052. Recorrentes: Banco Bradesco S.A e Victor Hugo Alves Arriel (adesivo). Recorridos: Os mesmos. Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos. Goiânia, 26 de março de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. ABUSO DE PODER. Recurso Ordinário nº 0000252-44.2012.5.02.0020. Recorrentes: Ledi Dias da Silva Bau e Juraci Jorge Gandim – EPP. Recorridos: Os

mesmos. Relator: Desembargadora Riva Fainberg Rosenthal. São Paulo, 06 de junho de 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (14. Região). ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Recurso Ordinário nº 01063.2010.403.14.00-9. Recorrente: Rosana da Costa Martins. Recorrida: Agropastoril Estevam LTDA. Relator: Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior. Porto Velho, 30 de novembro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. Recurso Ordinário nº 7126/2001. Recorrente: Patrícia Aparecida Ferreira. Recorridos: Perili Ótica LTDA. e Humberto Glaucio Jardim. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 10 de julho de 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. Acórdão nº 12262/200 / Recurso Ordinário Voluntário nº 5327/2000. Recorrentes: Luciane Padilha e Perdigão Agroindustrial S.A. Recorridos: Os mesmos. Relatora: Juíza Licélia Ribeiro. Florianópolis, 29 de novembro de 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. Acórdão nº 20010503530 / Recurso Ordinário nº 20000383150. Recorrente: MBR Comércio de Calçados LTDA. Recorrido: Darlene Barbosa Vieira. Relatora: Vera Marta Publio Dias. São Paulo, 14 de agosto de 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. LICITUDE. Recurso Ordinário nº 01438201203603000. Recorrentes: Sogefi Filtration do Brasil LTDA. e Alexson Vander Faria de Almeida. Recorridos: Os mesmos. Relator: Desembargador Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 25 de junho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. PROVA. Recurso Ordinário nº 0000620-34.2014.5.12.0043-14. Recorrente: Lalis Café LTDA. Recorrido: Thaís Morais de Moura. Relator: Juiz Hélio Bastida Lopes. Florianópolis, 25 de novembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). PROVA: GRAVAÇÃO DE CONVERSA: REALIZAÇÃO POR UM DOS INTERLOCUTORES OU MEDIANTE SUA AUTORIZAÇÃO: LICITUDE: INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO SIGILO DE COMUNICAÇÃO. Recurso Ordinário nº 00078-2005-021-10-00-3. Recorrente: Mara Dayse Campos Correa. Recorrido: Companhia de Seguros Previdência do Sul. Relatora: Desembargadora Heloisa Pinto Marques. Distrito Federal, 28 de julho de 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e

julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROCEDÊNCIA. Recurso Ordinário nº 00279-2006-112-03-00-7. Recorrente: Eliane Leite de Carvalho. Recorrido: Baby Beef BH LTDA. Relator: Desembargador Marcus Moura Ferreira, Belo Horizonte, 08 de dezembro de 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). ASSÉDIO SEXUAL. FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. Recurso Ordinário nº 00192-2006-056-03-00-6. Recorrente: Rosimeire de Paula Vieira. Recorrido: Centro Norte Mudas e Sementes LTDA. Relator: Desembargadora Maria Lucia Cardoso de Magalhães. Belo Horizonte, 15 de julho de 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DANO MORAL. REPARAÇÃO CIVIL. PROCEDÊNCIA. Recurso Ordinário nº 00560-2005-097-03-00-0. Recorrente: A.R.T. Recorrido: K.I.C.L. Relator: Juiz José Marlon de Freitas. Belo Horizonte, 08 de outubro de 2005.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. In: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DO PREPOSTO PROVA INDICIÁRIA. Recurso Ordinário nº: 426902. Recorrentes: Cristiane Aparecida da Rosa Silva e Thalita Roberta Silva. Recorrida: Sílvia Aparecida Barbosa Ferraz. Relator: Juiz Rogerio Valle Ferreira. Belo Horizonte, 18 de junho de 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. Recurso Ordinário 00781. Recorrente: Daniela Rodrigues da Silva. Recorridos: Acioli Jacinto Peixoto e Churrascaria Valle Grill LTDA. Relator: Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires. Belo Horizonte, 19 de dezembro de 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. OFENSA À HONRA, INTIMIDADE E LIBERDADE SEXUAL DA RECLAMANTE POR ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR PREPOSTO DO EMPREGADOR. Recurso Ordinário 00620-2005-462-02-00-0. Recorrente: E. I.

LTDA. Recorrido: T. J. J. Relator: Juiz Marcelo Freire Gonçalves. São Paulo, 27 de setembro de 2007.