



FUPAC - FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
CURSO DE DIREITO

JORDANA DOS SANTOS RODRIGUES

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO
Sua dificuldade jurídica de comprovação.

NOVA LIMA

2019

JORDANA DOS SANTOS RODRIGUES

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO
Sua dificuldade jurídica de comprovação.

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito da FUPAC- NOVA LIMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Alessandra Marquiori

Nova lima

2019

JORDANA DOS SANTOS RODRIGUES

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO
Sua dificuldade jurídica de comprovação.

Dissertação apresentada à Faculdade
Presidente Antônio Carlos – FUPAC/NL,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

RESUMO

Este estudo objetiva apresentar subsídios para a reflexão acerca do assédio sexual no ambiente de trabalho e sua dificuldade jurídica de comprovação. O texto embasa-se na legislação vigente e no posicionamento de estudiosos diversos, assim como apresenta aspectos históricos relevantes ao entendimento da questão. Com este mesmo intuito, ele busca embasamento também na jurisprudência, fazendo menção a processos e a um caso que obteve repercussão na mídia. Este texto pretende ser um fomento ao estudo amplo desta questão, que requer atenção quer seja no referente à reformulação da legislação e ou da reorganização das empresas, de modo a extirpar este ilícito das relações sociais e profissionais, resguardando dos que destas são sujeitos, a liberdade sexual, a cidadania, a dignidade e a integridade emocional e física. Este estudo não se absteve de lançar um olhar a questão da saúde. Conclui-se que o assédio sexual é um crime de difícil comprovação, mas já obtendo um olhar atento de estudiosos, juristas e da sociedade brasileira.

Palavras-chave: Assédio sexual, Comprovação, Legislação

SUMMARY

This study aims to present subsidies for the reflection about sexual harassment in the work environment and its legal difficulty of proving. The text is based on current legislation and the positioning of several scholars, as well as presenting historical aspects relevant to understanding the issue. With this same intention, it also seeks grounding in jurisprudence, mentioning cases and a case that has had repercussion in the media. This text intends to be an encouragement to the broad study of this question, which requires attention either in relation to the reformulation of legislation or the reorganization of companies, in order to extirpate this illicit of social and professional relations, safeguarding those who are subject, sexual freedom, citizenship, dignity, and emotional and physical integrity. This study did not refrain from taking a look at the health issue. It is concluded that sexual harassment is a crime of difficult proof, but already getting a close eye of scholars, jurists and Brazilian society.

Keywords: Sexual harassment, Evidence, Legislation

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	04
1- ASPECTOS GERAIS REFERENTE AO ASSÉDIO SEXUAL.....	05
1.1 Histórico.....	05
1.2 Conceituação.....	07
1.3 Elementos caracterizadores do assédio sexual.....	11
1.3.1 Sujeitos.....	15
1.4 Espécies de assédio sexual.....	15
1.4.1 Assédio sexual por chantagem.....	14
1.4.2 Assédio sexual por intimação.....	16
2- DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ABUSO SEXUAL	20
3 – A DIFICULDADE JURÍDICA DE COMPROVAÇÃO.....	20
4- MEIOS DE PROTEGER O EMPREGADO DO ASSÉDIO SEXUAL.....	24
5- CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	26
5.1- Consequências para o assediado.....	27
5.1.2 Sequelas físicas e psicológicas.....	28
5.2 Consequências para o assediador.....	29
6- CONCLUSÃO.....	30
7- REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

O presente TCC abordará o tema “Assédio Sexual na área trabalhista bem como a sua dificuldade de comprovação”, uma vez que é de grande relevância social e moral este tema, e ficando nítido que é um tema muito comum nas relações de trabalho, mas que é pouco abordado, falado, discutido, em nossa sociedade.

Este tema liga outras ciências como, psicologia, medicina do trabalho e principalmente o direito, nascendo assim o interesse destas áreas, identificando ou prevendo o assédio sexual nas relações trabalhistas.

Nesse contexto, o objetivo geral será demonstrar a dificuldade que o empregado tem de comprovar quando sofre o assédio sexual, analisar tal conduta deve ser tratada como um crime de fato, ou exclusivamente como um ato ilícito trabalhista. E como objetivos específicos, definir o conceito Assédio Sexual; identificar as principais causas e consequências do Assédio sexual; descrever os determinantes do Assédio Sexual (Assediador, Assediado, e as organizações); investigar a legislação brasileira a respeito do assunto, sua responsabilidade civil e penal; identificar a possibilidade de uma solução nesse tipo de situação, e que ao passar por esse problema o empregado não tenha receio de denunciar e que receba o tratamento adequado para proteger sua integridade física e psicológica; identificar correntes doutrinárias sobre o tema apresentado, bem como, jurisprudências, comparando pensamentos de alguns doutrinadores em relação à especificidade desses casos.

Diante desses objetivos este estudo destaca a problemática do tema: Como comprovar o assédio sexual e identifica ló, já que “a prova em juízo da prática do assédio sexual é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, age às portas fechadas”.

A metodologia empregada será bibliográfica, baseada em livros, artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso, pesquisas, sendo abordados estudos de doutrinadores, jurisprudências, matéria Constitucional que entendem que é possível caracterizar o tema e algumas pesquisas na internet.

A justificativa da escolha do tema se deu devido à importância de um assunto tão antigo, mas atualmente tão presente em nossa sociedade, sendo de grande relevância e interesse de todos os empregados.

1- ASPECTOS GERAIS REFERENTE AO ASSÉDIO SEXUAL

1.1 Histórico

O Assédio sexual sempre esteve relacionado às relações de gênero, se referindo ao poder de um sobre o outro. Embora a maior parte das referências tratem do assédio praticado por um homem, em relação a uma mulher, homens também são alvo em potencial, embora sejam raras as divulgações acerca desta questão.

Remete aos primórdios, a submissão de um gênero sobre o outro. E a muito, a invasão de privacidade e a conduta abusiva em relação à dignidade do outro, já era motivo de atenção. Acerca deste assunto se já se pronunciava a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, de 1969, em seu artigo 11:

Artigo 11. Toda pessoa tem direito de ter sua honra respeitada e sua dignidade reconhecida. Ninguém pode ser objeto de interferência arbitrária ou abusiva em sua vida privada, sua família, seu lar ou sua correspondência, ou de ataques ilegais à sua honra ou reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

A violência sexual é tão antiga que a história não nos deixa esquecer. Destina-se olhares tão críticos à vida das mulheres burca e esquece-se da história das mulheres no Brasil, permeada por abusos e submissão, desde a sua descoberta, até os dias atuais.

Segundo Rafael Barifouse¹ no site da Globo.com de 2015, ao discorrer sobre o assédio no trabalho;

Dos 4.975 mil profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio, pelo site Vagas.com, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso.

¹ Rafael Barifouse - Multimídia com experiência internacional em ambientes multiculturais; Jornalista, produtor, repórter e editor, ganhador do prêmio Ibero-Americano de jornalismo Econômico – IE Business School. Jornalista do BBC NEWS e Editoras Globo

De acordo com esta mesma matéria;

Nos resultados, o assédio moral foi identificado como o tipo de abuso mais comum, apontado por 47,3% dos profissionais que responderam a pesquisa, enquanto 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual. Entre os entrevistados, 48% disseram não ter sofrido assédio. Alguns entrevistados declararam ter sofrido os dois tipos de assédio.(BARIFOUSE, 2015)

De acordo com Data Folha, Site de Pesquisas (2018),

[...] Nas ruas, uma em cada três brasileiras adultas (29%) declara já ter sofrido assédio sexual, sendo que 25% que sofreram assédio verbal, e 3%, físico, além dos que sofreram ambos. O assédio em transporte público foi relatado por 22%, com incidência similar entre assédio físico (11%) e verbal (8%). O assédio no trabalho foi relatado por 15% das brasileiras, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%). Há ainda 10% que já foram assediadas sexualmente na escola ou faculdade (8% verbalmente, e 1% fisicamente) e 6% que já sofreram assédio dentro de casa (1% verbalmente, e 4% fisicamente).

Entre as mais jovens, na faixa de 16 a 24 anos, a taxa de vítimas de assédio nas ruas (45%) fica acima da média, e cai conforme o avanço da faixa etária, chegando a 11% entre os mais velhas, com 60 anos ou mais. Entre as mulheres com curso superior, fica acima da média o índice de vítimas de assédio na faculdade ou escola (16%), no trabalho (23%), no transporte público (32%) e nas ruas (33%)

Atualmente, para refrear a estimativa crescente de condutas sexuais abusivas, o ordenamento jurídico brasileiro lançando um olhar mais apurado para esta questão, antes que se instaure o caos, sancionou no dia 24 de setembro de 2018, a Lei 13.748 que ;

Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais).

Art. 1º Esta Lei tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.

Art. 2º O [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 \(Código Penal\)](#) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“ Importunação sexual

[Art. 215-A.](#) Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

Esta Lei vem a somar esforços, na luta a favor do respeito e em prol da preservação da dignidade humana.

O tempo passa, mas os mecanismos opressores reverberam nos dias atuais de maneira ignóbil, desconsiderando a evolução humana, a moral e a civilidade. estudo visa discorrer acerca do assédio sexual no ambiente de trabalho, apresentando preceitos que indicam a dificuldade de comprová-lo, esperando junto a outros estudos já divulgados, contribuir para a reflexão acerca do tema e melhoria dos mecanismos capazes de extirpá-lo da sociedade.

1.2 Conceituação

Faz-se necessário, antes que venhamos a discursar e ou refletir de uma maneira mais aprofundada sobre o assédio sexual, que conceituemos esta ação tão nociva à auto estima, à saúde mental e à honra daquele a qual por ele é atingido. Numa época na qual tanto tem se debatido questões relativas ao respeito à mulher e tantos casos de feminicídio são divulgados pela mídia, torna-se relevante a realização deste conceito. Esta é uma colocação importante, visto que este, se apresenta em formas diversas e é muitas vezes, erroneamente confundido com elogios e ou brincadeiras.

Segundo o Dicionário on line Priberam, assédio sexual é: Conjunto de atos ou ditos com intenções sexuais, geralmente levado a cabo por alguém que se encontra em posição (hierárquica, social, econômica, etc.) privilegiada. Aurélio Buarque de Holanda que em seu dicionário o define como sendo: “Insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões em relação ao sexo oposto ou do mesmo sexo”. O assédio, em uma sociedade como a brasileira, que tem sido taxada como individualista; em qualquer conceito apresentado, mostra-se ultrajante e diversos autores, estudiosos de diversas áreas se dispuseram a

versar sobre ele. De acordo com Maria Helena Diniz assédio sexual pode ser entendido como *“Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”*.

Segundo Marie-Grance Hirigoyen (2010) , que se dispôs a conceituar o assédio, no local de trabalho, o podemos entender como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2010)

Conceituar esta prática social, em um contexto marcado pela degradação do respeito, principalmente da figura feminina; deve necessariamente contemplar as relações entre poder, força, hierarquias e gênero sexual, incluindo-se a análise dos diversos autores, em relação às formas de organização da sociedade, que contribuem para a sua continuidade, por se pautar em ideais machistas e muitas vezes, por promovê-lo. Ao versar sobre o sobre o Trabalho Doméstico, em uma cartilha, o Ministério do Trabalho e Emprego, define o assédio sexual 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 subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função [...]”.

A psicologia também se apresenta comprometida em traçar este conceito e o tema foi tratado no Colóquio Europeu de Psicologia e Ética (1996) e segundo os princípios éticos em psicologia, a definição de assédio sexual, é:

- 1) O uso do poder ou autoridade numa tentativa de coagir outra pessoa a participar ou tolerar: atividade sexual. Estas utilizações incluem ameaças explícitas ou implícitas de reprimenda por recusa ou promessa de recompensa por aceitação;
- 2) Envolver-se em comentários, anedotas, gestos, ou toques deliberados e/ ou repetidos de orientação sexual, se estes comportamentos são ofensivos

e indesejados, criam um ambiente de trabalho ofensivo, hostil e intimidativo ou podem ser prejudiciais para o interlocutor.

A legislação surge para resguardar direitos, a dignidade e contribuir para o estabelecimento de um conceito que sirva de parâmetro, que regule. Embora já mencionado no Direito Civil, Direito do Trabalho e administrativo, mesmo que às vezes, de forma superficial, o assédio sexual também é tratado no código penal, como crime, assim como descrito na Lei 10.224/2001, no artigo 216-A, que versa que:

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."

À margem de toda esta discussão, quem já sofreu o assédio sexual em seu ambiente de trabalho, busca mesmo é a justiça e proteção, para que possa exercer com dignidade e respeito, as suas funções. Este é um fator que leva homens e mulheres a buscarem meios para se coibir e punir esta prática. Para elucidar esta questão, vamos nos referenciar em um processo por assédio sexual que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – RS/Brasil.

“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, no entanto, o assédio sexual deve ser entendido sob ótica mais ampla, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não se restringindo às hipóteses de intimidação por superior hierárquico. Assim, muito embora o assédio no âmbito das relações de trabalho usualmente decorra da relação de poder entre as partes, ao contrário do que afirma a recorrente como principal tese de suas razões recursais, este não constitui elemento essencial na sua configuração. De qualquer sorte, no caso, tanto o assédio como a condição de superior hierárquico do assediador em relação à reclamante restaram devidamente comprovados nos autos, razão pela qual resta devida a indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. [...] ISTO POSTO: INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RAZÃO DA MATÉRIA. A reclamada renova a arguição de incompetência em razão da matéria. Aduz não ser a Justiça do Trabalho competente para o julgamento de ação envolvendo o pedido de indenização por danos morais decorrente da alegação de assédio sexual por colega de trabalho, sem subordinação hierárquica perante a autora. Sustenta que a pretensão não diz respeito à relação de emprego, e sim à ação de colega de trabalho que não teria agido de forma adequada, sendo necessário observar as

partes envolvidas, a causa de pedir e o pedido formulados, os quais não se enquadram na competência desta Justiça do Trabalho. Sem razão. Nos termos do artigo 114, I, da Constituição, observada a nova redação decorrente da EC 45/04, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as lides decorrentes da relação de trabalho, fixando-se critério material e objetivo de competência. De forma mais específica, o inciso VI do referido artigo dispõe acerca da competência para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. A aferição de tal pressuposto processual se dá, como é cediço, com base na teoria da asserção, tomando por base os elementos aduzidos na inicial. No caso, a pretensão de indenização formulada pela reclamante encontra-se amparada em suposto dano moral sofrido durante a relação de emprego mantida com a reclamada em decorrência de assédio sexual por parte de seu colega de trabalho. Trata-se, como se vê, de pretensão fundada diretamente na relação de emprego mantida entre as partes, razão pela qual é inconteste a competência desta Justiça para julgamento do presente feito. As demais alegações da recorrente confundem-se com o próprio mérito da ação, e como tal serão analisadas. Rejeita-se. CARÊNCIA DE AÇÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. Repisa a reclamada a arguição de ilegitimidade passiva ad causam. Argumenta que a relação da autora e do suposto causador do dano decorrente do assédio sexual narrado na inicial era de colegas de trabalho, sem relação hierárquica, razão pela qual entende ser parte ilegítima para figurar no pólo passivo da presente ação. Postula a extinção do feito sem resolução do mérito, com fulcro no artigo 267 do CPC. Os fundamentos apresentados pela recorrente, já trazidos na defesa, envolvem a própria discussão sobre a existência, ou não, de dano moral por assédio sexual decorrente da relação de trabalho e da sua responsabilidade, matéria que deve ser esgotada em sede de exame de mérito, tal como bem apreendido pelo Juízo de origem. E também é matéria de mérito o exame da situação funcional da reclamante e do outro empregado indicado na inicial como assediador, não sendo pertinente sua análise como condições da ação. Rejeita-se. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Volta-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual, sustentando que a sentença restou amparada “mais na teatral atuação da recorrida em audiência, do que na prova efetivamente produzida nos autos”. Alega, em síntese, que o que efetivamente balizou a decisão proferida foi o choro da recorrida em audiência e não a documentação trazida aos autos, a qual demonstrava a igualdade de condições hierárquicas entre o dito assediador e a autora. Não merece reparo a decisão. [...] Assim, presentes os requisitos do artigo 186 e 927 do CC, e com amparo no artigo 932, III, também do CC, impõe-se a manutenção da sentença de origem que reconheceu o dever de indenizar da reclamada e condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual na quantia de R\$15.000,00, valor contra o qual não se insurge a recorrente. Nega-se provimento ao recurso. [...] (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – RS/Brasil.4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo n. 0130700-29.2009.5.04.0611. Publicação em 14-03-11)”

O que consta nos autos deste processo, facilita a compreensão acerca do conceito de assédio sexual através da legislação pertinente e do relato em si.

1.3 Elementos caracterizadores do assédio sexual

A análise do conceito, auxilia no estabelecimento dos elementos caracterizadores do assédio sexual. Como este, varia na forma como é praticado (tipificação diversa), esta caracterização apresenta aspectos gerais, mas não de maneira vaga e sim, os que possam estar presentes em todos e ou na maior parte dos eventos.

A violência aplicada a mulheres e homossexuais é uma temática que tem protagonizado várias notícias divulgadas e denunciadas no país e no mundo. O assédio sexual é uma vertente desta ação de grande repercussão, que às vezes não é acolhida com a devida seriedade, sendo descaracterizada para beneficiar o (a) opressor(a), na tentativa classificá-lo como uma brincadeira e ou elogio. Sobre esta questão, pronunciou-se Jucá (1997), versando que para ser identificado como assédio sexual, é necessário que:

“que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em de 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” (JUCÁ, 1997).

O assédio sexual possui características distintas, de acordo com o país no qual ele é realizado e as penalidades também variam, assim como descrito por Marcella Fernandes (2016)

Na América Latina e Caribe, Leste da Ásia e Pacífico e Sul da Ásia, somente Haiti, Mianmar e Afeganistão não têm leis sobre violência doméstica. Na Europa e Ásia Central estão nesse grupo Armênia, Federação Russa e Uzbequistão. (FERNANDES, 2016)

Nesta premissa, explicita-se a dificuldade presente na apresentação de elementos caracterizadores do assédio sexual. Este estudo apresenta como elementos básicos:

- a) Sujeitos: ativo = agente (assediador) e passivo = destinatário (assediado);
- b) Conduta de natureza sexual;

c) Rejeição à conduta do agente;

d) Reiteração da conduta.

Estes elementos foram elencados referenciados no jurista Rodolfo Pamplona Filho. Na caracterização do assédio sexual, se faz necessário a implicação de pelo menos dois sujeitos: o ativo (assediador) e o passivo (vítima). O sujeito, em ambas as posições, pode ser múltiplo. Muitas pessoas assediando uma ou mais pessoas e também; uma pessoa assediando duas ou mais pessoas ao mesmo tempo. Segundo o Tribunal Regional da 03a Região,;

“EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações e trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos para efeitos de sancionamento civil. (TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG/BRASIL, Nº 01427-2001-021-03-00-9 4ª TURMA. RELATORA A EXMA. JUÍZA LUCILDA DAJUDA LYRA DE ALMEIDA. PUBLICAÇÃO EM 03/04/2002)”

Várias são as formas de se praticar assédio sexual, mas se torna importante também, delimitar o que não se configura como assédio sexual. O flerte não é assédio, assim como não o é, um elogio, quando estes não são precedidos por uma conduta de natureza sexual. Que estes, não venham acompanhados de toques não consentidos, perseguição, coação e chantagem com objetivo de receber favores sexuais.

Se não há uma reciprocidade, a ação não pode ser considerada uma “paquera”. Se houve uma rejeição à conduta do agente, esta investida pode configurar-se como assédio sexual, assim como se o sujeito ouviu um não, percebeu o constrangimento da vítima e ainda assim reitera a sua conduta.

Um caso de assédio sexual que alcançou grande repercussão envolveu o ator José Mayer, no ano de 2017. Ele foi acusado de assédio pela colega de trabalho, Su Tonani, uma figurinista da Rede Globo de Televisão. Su Tonani não formalizou a denúncia, chegando a declarar na palestra Mulher no Trabalho, realizada na OAB-RJ (14 de agosto de 2018), ter se sentido inibida por um delegado de polícia que

insistia para que ela o fizesse na delegacia pela qual ele era responsável. O ator, autor do assédio divulgou na mídia uma carta, na qual se desculpava pelo ato.

Ao tratar da conceituação do assédio sexual este texto versou sobre o caso “José Mayer”, que foi tratado pela mídia como “Assédio sexual no ambiente de trabalho. Entretanto, Rodrigo Bedê contesta esta alegação pautando-se em um aspecto caracterizador do ilícito descrito no art. 216-A do Código Penal, ressaltando o fato do autor não ser o superior hierárquico da assediada. De acordo com BEDÊ (2017), *“O ator na verdade praticou a contravenção penal prevista no art. 61 da de Contravenções Penais”*;

Art. 61. Importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor:
Pena – multa

Ainda de acordo com BEDÊ;

Importunar seria o ato de molestar com pedidos insistentes e/ou enfiadinhos, incomodar, etc. Bastante parecido com o ato de constranger previsto no art. [216-A](#) do [Código Penal](#), mas que não se confundem. Deve também ter sido cometido em local público, aberto ao público ou exposto ao público. Já ofensa ao pudor seria qualquer ato que cause vergonha, mal-estar, indecência, desonra, não estando relacionado exclusivamente ao subjetivismo da vítima, uma vez que o fato atenta contra os bons costumes e a ordem pública.

Portanto, no momento em que o ator procede com o toque nas partes íntimas da figurinista sem consentimento algum, está cometendo a infração criminal prevista no art. [61](#) da [Lei de Contravenções Penais](#), e não o crime de assédio sexual conforme está sendo noticiado. Esta contravenção dificilmente resulta em qualquer condenação no âmbito penal, tanto pelo princípio do Direito Penal da *ultima ratio* como pelo não cabimento de prisão na sentença penal condenatória. A denúncia possui uma maior efetividade no âmbito cível e social pelo fato da repulsão existente na sociedade em face de atos como estes (como está ocorrendo no caso do ator).

Entretanto, em contraponto, há autores que apresentam opiniões discordantes do exposto, tipificando esta ação como assédio sexual horizontal e ou ambiental, assim como versa Gonçalves Júnior (2003):

Esta espécie também é denominada pela doutrina de “assédio sexual ambiental” ou “assédio sexual horizontal”, seria a conduta constrangedora imbuída de conotação sexual empregada por qualquer pessoa da empresa, ocupante de qualquer cargo, intimidando ou abusando de alguém,

conturbando além da vítima o ambiente de trabalho. Nesta espécie o que verdadeiramente procura se defender é a liberdade sexual da pessoa, a faculdade de eleger os meios para a sua satisfação sexual, incluindo entre os sujeitos passivos até mesmo o empregador ou superior hierárquico. (GONÇALVES JR, 2003)

Entende-se que a figurinista é funcionária da Rede Globo de Televisão e não de José Mayer; contudo a postura deste foi assediante e tinha conotação sexual, intimidando-a. De acordo com a Juíza Tânia Mara Guimarães Pena;

[...] o legislador brasileiro restringiu o ilícito penal, apenas, ao assédio sexual laboral, não contemplando a hipótese de assédio sexual por intimidação ou ambiental, embora a doutrina e a jurisprudência nos revelem que tais modalidades ocorrem com bastante frequência. Não têm amparo penal os empregados que são assediados pelo colega de trabalho, pelo cliente ou credor da empresa e pelo empregador (quando este não faz uso de seu "poder") e, segundo revela a literatura existente sobre o assunto, tal modalidade de assédio sexual pode acarretar os mesmos transtornos físicos, sociais, psicológicos e morais oriundos do assédio sexual por chantagem. (PENA, 2014)

Vê-se neste aspecto, a dificuldade em se caracterizar o assédio sexual no ambiente de trabalho.

1.3.1 Sujeitos

Neste estudo encontra-se supracitado, entre os elementos caracterizadores do assédio sexual, os sujeitos, estando estes subdivididos em ativo e passivo. O sujeito ativo ou assediador, geralmente é interpretado como sendo um homem, no entanto; embora tenha uma maior repercussão e incidência o assédio sexual sofrido por mulheres, o homem também pode ser a vítima. O assédio pode ser praticado por um homem, direcionado a outro homem ou mulher e também pode ser praticado por uma mulher, direcionado a outra mulher ou a um homem. Segundo Luiz Gomes Ramos e Rodrigo Galia, citando Reginald Felker;

"[...] o assediador é alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento dos outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa autoestima, dissimula sua incompetência. Em suma, trata-se de alguém que, em última análise, é covarde, impulsivo, tem uma fala vazia e não escuta. Não assume responsabilidade, não reconhece suas falhas, não

valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, plagia ou se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendiz.” (RAMOS, GALIA, 2012)

O assédio sexual não discrimina e a ele todos estão sujeitos. Homossexuais e lésbicas e crianças de ambos os sexos, também podem sofrer assédio e ou serem assediadores. Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005), os assediadores se apresentam através de nove características básicas:

- a) o sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
 - b) é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
 - c) acredita ser "especial" e singular;
 - d) tem excessiva necessidade de ser admirado;
 - e) pensa que tudo lhe é devido;
 - f) explora o outro nas relações interpessoais;
 - g) não tem a menor empatia;
 - h) inveja muitas vezes os outros;
 - i) dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.
- ALKIMIN, (2005)

No âmbito do trabalho, foco deste texto, o assediar pode ser um companheiro de trabalho e ou um superior hierárquico. O sujeito passivo, o assediado, é colocada em situação de constrangimento; sendo assim ferido em sua dignidade. Geralmente, o assediador utiliza-se de conhecimentos que o fragilizam e ou do poder que detêm, devido a uma hierarquia profissional.

1.4 Espécies de assédio sexual

1.4.1 Assédio sexual por chantagem

Geralmente pauta-se numa espécie de troca de favores, na qual o assediador oferece benefícios tais como uma promoção, aumento de salário e ou condições de trabalho mais tranquilas.

A chantagem também pode acontecer com ofertas de prejuízo para com o assediado. Pode tratar-se de prejudicar-lhe ao ponto de o acharem incompetente e ou ameaçando divulgar um erro cometido, que pode custar-lhe o cargo. Segundo Aloysio Santos (2002);

A prática do ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superioridade hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestamento tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o status funcional da vítima ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual. (SANTOS, 2002, p.43)

Este tipo de assédio também é conhecido por “quid pro quo” ou seja: Tomar uma coisa pela outra ou isto por aquilo e está enquadrado como um tipo penal ao qual incide a Lei no 10.224/2001 (2010, pg, 36 Ministério do Trabalho e Emprego).; de 15 de maio de 2001, que introduziu-se no Código Penal o art. 216-A. Segundo Damásio Evangelista de Jesus e Luiz Flavio Gomes (2002);

[...] o assédio sexual quid pro quo é, portanto, uma consequência direta de abuso de uma posição de poder, de que o agente é detentor. Por isso mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há uma discrepância de poder [...]. (JESUS; GOMES, 2002)

Este tipo de assédio configura-se claramente em abuso de poder, ocorrendo potencialmente, em relações de trabalho. Uma peculiaridade deste tipo de assédio é que os “favores” podem não ser para quem o pratica. Em relações como as que envolvem empresário e secretária, diretores e atrizes, produtores e modelos; esta ação pode acontecer para favorecer clientes ou angariar novos e ou distrair credores.

1.4.2 Assédio sexual por intimidação

Vivencia-se uma época em que o individualismo é crescente e um olhar pouco atento ao outro, faz com que se passe despercebido, frases, olhares e gestos. É neste cenário que o assédio por intimidação se concretiza. Este tipo de assédio, caracteriza-se pela coação que se dá através de múltiplas tentativas de se atingir a auto estima do assediado, para que ela se curve perante a vontade deste. Em relação ao conceito deste, em jurisprudência predominante no Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. DANO DE ORDEM IMATERIAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. *QUANTUM*. O assédio sexual para tornar-se ilícito trabalhista necessita que a vítima sofra constrangimentos funcionais em geral praticado por quem detém cargo superior. Releva delinear, segundo abalizada doutrina, o "assédio sexual por intimidação" (assédio ambiental), consistente em incitações sexuais inoportunas ou por 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. Acrescente-se que, quando caracterizada ofensa à honra e à imagem do indivíduo, é o dano moral passível de sofrer ressarcimento de ordem patrimonial, (art. 5º, inc. X, da Constituição Federal de 1988). Mister pontuar que o dano moral, nesse contexto, é *in re ipsa*, vale dizer, deriva da própria natureza do fato. Por conseguinte, desnecessária a prova do prejuízo moral em si, exigindo-se tão somente a demonstração dos fatos que lhe deram ensejo, o que ocorreu no caso. No caso em exame, os elementos probatórios não deixam dúvidas quanto ao ilícito praticado pelo dirigente sindical, superior hierárquico da reclamante, e desmoronam a tese do reclamado de que não contribuiu direta ou indiretamente para a concretização da conduta assediadora. É sabido que o empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se objetivamente responsável pelos atos de seus prepostos (arts. 932, III e 933, do Código Civil). A boa fé contratual, a demandar a necessidade de agir-se com elevação e senso da responsabilidade, principalmente quando unidos por relação contratual de natureza laboral, foi frontalmente agredida pelo reclamado. Por isso, surge o dever do reclamado em reparar a recorrida, tal qual decidido na origem. A respeito do *quantum* indenizatório, considerados o conteúdo didático, as circunstâncias que compõem o dano sofrido pelo empregado e diante da gravidade da conduta patronal, revela-se adequado o montante arbitrado na d. decisão atacada. 2. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 10ª. REG. DF. 0000389-13.2016.5.10.0004. RELATOR GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS)

O assédio por intimidação desqualifica e inferioriza, com o objetivo de levar a vítima a um estado de submissão. Este tipo de assédio é também conhecido como "assédio ambiental" devido à sua capacidade de, através de insinuações, frases dúbias e falas grosseiras, envergonhar, constranger a vítima ao ponto de gerar hostilidade no ambiente de trabalho, tornando-o impróprio à convivência saudável. O professor Nilson explica que;

O assédio sexual por intimidação é aquele que se efetiva através da coação, do exercício, sobre a vontade da vítima para obrigá-la a se submeter à vontade do assediadores, ou seja, há um abuso de autoridade que se manifesta atrás por ameaça de perde de benefícios ou ate a demissão para que a vítima preste favores sexuais. Esta é a forma mais comum de manifestação do assédio sexual. (Apostila sobre assédio sexual, Professor Nilson, pg 23).

O assédio sexual traz sérias consequências à empresa, por que os seus reflexos se fazem notar na queda da produtividade e até mesmo em erros que a

vítima pode vir a cometer por estar psicologicamente perturbada pelas ofensas e ameaças sofridas. Há também um sério prejuízo no referente ao desenvolvimento da. em que houve a quebra de confiança e há o medo de ser também, vitimizada pelos outros colegas e ou ser culpabilizada por estes.

Há empresas que proíbem os relacionamentos amorosos no ambiente profissional, entretanto, eles não se configuram num crime, sendo o ambiente até favorável a estes devido a proximidade dos sujeitos e do tempo que se mantêm em contato (geralmente 8 horas por dia).

O assédio afeta não somente as relações de trabalho, mas também as relações interpessoais, além de causarem prejuízos ao empregador, que pode ser responsabilizado pelos danos causados à vítima. Ele cerceia a liberdade da vítima de maneira ampla, pois esta pode se privar de trafegar pelo local de trabalho na tentativa de não se encontrar e ou não estar sozinha com o assediador, assim como também lhe tolhe a liberdade sexual por retirar desta, o domínio de seu próprio corpo.

Através do Conselho Municipal de políticas para as mulheres, foi possível contatar 03 mulheres que buscaram orientações por terem sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho. Nenhum dos casos chegou a ser denunciado à justiça. Os nomes são fictícios, por exigência das mulheres que aceitaram fazer o relato. Marta (funcionária pública, negra, 50 anos) conseguiu ser transferida de setor; Lúcia (Caixa de supermercado, mulher branca, 32 anos) fez um acordo com o dono, se mantém no emprego e o seu supervisor foi demitido e Erica (Funcionária pública, mulher branca, 26 anos) fez uma denúncia ao chefe do departamento e o seu chefe no setor foi transferido, enquanto responde a um processo interno. A cidade é pequena e todas pediram para não serem identificadas, para não serem prejudicadas.

Marta diz que as insinuações começaram tão logo ela foi contratada e chegou no setor. Um dia foi trabalhar de vestido e o chefe do setor que será chamado de “Carlos” lhe disse: “- Que corpão! Seu marido dorme gostoso, hein??”. Marta comentou com as colegas, que justificaram dizendo que ele era brincalhão. Ela procurou não levar a sério as “brincadeiras”, embora se sentisse constrangida com

as risadas dos colegas e as falas do tipo: “ Ah se fosse minha!”; “Está gostosa hoje!”; “Está nervosa? Me dá uma chance que te acalmo rapidinho!”.

Um dia, enquanto trabalhava, “Carlos” chegou por trás de sua cadeira e sussurrou no seu ouvido: “ - Dizem que as “negonas” são fera na cama. Eu topo, viu?”. Marta se sentiu muito ofendida e foi até a chefia do departamento e se disse vítima de racismo e assédio. A chefe justificou que ele era um excelente profissional e que nenhuma das funcionárias reclamou das “brincadeiras” dele. Quando Marta insistiu dizendo que já tinha falado com uma colega do Conselho da Mulher e que ia denunciá-lo, a chefe o chamou em particular. Eles conversaram e depois ela foi chamada. Ele se desculpou, mas disse-lhe que ela não soube entender seu jeito brincalhão.

Marta conta que depois de muita confusão e briga, lhe deram um cargo em um outro setor, para que “ambos” não fossem prejudicados. Como ela não teria mais que se encontrar com “Carlos”, ela “deixou por isto mesmo”, segundo suas palavras.

O caso de Erica aconteceu de maneira bem parecida, mas neste caso, ela, concursada, já trabalhava no setor a 03 anos, quando o chefe novo chegou. As suas falas eram ditas em sussurros e ou quando não tinha ninguém por perto. Ele geralmente a chamava em sua sala e dizia quando ela entrava: “- Chegou a mais gostosa!”; “- E aí? É hoje que vamos dar um passeio?”. E, tentou levar na brincadeira, mas ele foi ficando mais audacioso, pegando no braço, passando a mão na sua nuca (Vamos ver se você fica arrepiada, dizia).

Ela temia que não acreditassem nela, então, gravou as suas investidas e mostrou a uma colega que lhe aconselhou que denunciasse. Ela levou o caso ao Conselho, mas o chefe do departamento disse que iam “resolver” internamente. Ele foi transferido e uma comissão foi até lá pra ouvi-la. Já se passaram 06 meses. Quando se passaram 03 meses, ela perguntou como andava o processo e seu chefe disse que ele já havia sido “castigado”, pois estava num setor onde o trabalho era “pesado”. Ela falou que não entra mais na sala da chefia com a porta fechada. Ela tem medo que o fato se repita. Um dia escutou um colega dizendo “nas suas costas”: - Não fala nada não gente, que esta denuncia.” Ela preferiu fingir que não escutou.

No caso de Lúcia, o supervisor de caixa se fez de amigo primeiro. Ele sempre a auxiliava e quando dava algum problema no caixa dela, ele sempre resolvia. Ela confiava nele e disse-lhe que o marido estava desempregado. Um dia, enquanto lanchava sozinha na sala que utilizavam como refeitório, ele chegou e tentou agarrá-la, dizendo que se ela ficasse com ele ia arrumar um emprego para seu marido, que estavam precisando de um supervisor e que ia indicá-la. Como ela gritou, uma colega apareceu e ele a soltou e saiu da sala.

O gerente conversou com ela e disse que “achava” que eles tinham alguma coisa, pois estavam sempre conversando. Outras colegas disseram já ter repellido cantadas do supervisor e o gerente decidiu demiti-lo. Com ela ele fez um acordo e disse que não queria escândalos envolvendo o supermercado. Ele deu-lhe um cargo no escritório, onde ela recebe mais e não mantém contato com as outras operadoras de caixa. Houveram alguns comentários, mas logo todos esqueceram. Ela tem muito medo que o marido saiba, por que ele vai achar que ela tem culpa. “- Você sabe, não é? As mulheres são sempre as culpadas.”

A intimidação foi a forma que estes assediadores encontraram para tentar dominar estas vítimas. Há que se chamar a atenção, para o fato de que elas temem que a opinião alheia, possa lhes ser desfavorável. Há incutido na fala delas, um temor em serem responsabilizadas pela ação do outro.

2- DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ABUSO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência à pessoa, que atinge a sua dignidade, compromete e ou inviabiliza seu desenvolvimento profissional e sua saúde. Ele caracteriza-se pela perseguição junto à chantagem, ameaças, coação, com objetivo de intimidar, submeter o outro à sua vontade para conseguir para si ou outro (s), favores sexuais.

O assediador tem por objetivo a consumação do ato e quando este alcança seu intento, descaracteriza-se o assédio, configurando-se o abuso. Segundo Manoel Jorge e Silva Neto;

"compreende-se a existência de duas realidades, diametralmente distintas: os atos de "cerco", de propostas e o ato sexual em si. Os primeiros

identificam-se ao assédio sexual, mas o outro não. Uma vez atingido o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual com a empregada, o fato abandona os domínios do assédio para tipificar o abuso sexual. Abuso sexual, por seu turno, que continua integrado à esfera de responsabilização do empregador. E, aqui, pouco importa tenha a vítima mencionado, na petição inicial, de forma equivocada, ter sido sujeito passivo de assédio porque, se a condenação está autorizada pelo sistema do direito positivo por força de ocorrência de conduta assediante, motivo bem mais consistente impõe a reparação do dano moral ocasionado à trabalhadora, no caso da relação sexual em si". (SILVA NETO, 2001)

O abuso sexual pode ocorrer quando a vítima, temendo a concretização das ameaças cede aos desejos do assediador, permitindo a consumação do ato e ou quando este, não alcançando sucesso durante o processo de intimidação; força a realização do ato através da violência física. O abuso sexual consiste na violação dos direitos humanos das mulheres e de acordo com a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, realizada em Viena, Áustria, em junho de 1993, no artigo 18 de sua Declaração;

“Os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais [...]. A violência de gênero e todas as formas de assédio e exploração sexual [...] são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas [...] Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas [...], que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher”.

Esta declaração nos permite concluir que a violência contra mulher é uma questão social, de responsabilidade de toda esta e por se traduzir em uma ação ignóbil e degradante, deve ser extirpada do seu seio.

3 – A DIFICULDADE JURÍDICA DE COMPROVAÇÃO

Por se tratar de uma ação realizada em segredo, através de sussurros pelos cantos, bilhetes e ameaças veladas, beliscões e roçar de corpos; o assédio sexual configura-se como um crime de difícil comprovação, embora indícios e circunstâncias do fato, possam ser utilizados como elementos comprobatórios, assim como o depoimento da vítima; ressaltando-se a importância do convencimento e a interpretação do juiz.

“O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento” (Art. 131 do CPC)

O assédio sexual no trabalho, quando vitimando a mulher, concorre com a cultura machista reinante em nossa sociedade, sendo esta muitas vezes incidente em uma decisão desfavorável quando em julgamento. Por isto, a necessidade de uma correta observância das provas produzidas no ato e da legislação . A Consolidação das Leis do trabalho, versa em seu artigo 818, que;

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O assédio sexual apresenta-se como uma conduta lesiva, e as atitudes opressoras, intencionais e violentas, através das quais o assediador exercem seus intentos, são passíveis de penalização e cabe ao assediado provar os fatos constitutivos de seu direito. Não há como provar o medo, a vergonha, os traumas, sendo mais difícil a busca de provas, especialmente quanto à caracterização do dano e do nexo causal.

Para comprovar a conduta abusiva, assim como a perseguição e coação, quando há provas materiais, fica mais fácil comprovar o ilícito e para tal, bilhetes, mensagens deixadas na secretária eletrônica, no watsap, e-mails e até gravações

de áudios podem ser utilizados. Mas cabe ressaltar que o ardil do assediador está justamente em não produzir provas, atuando na obscuridade.

Outras vítimas e ou testemunhas podem testemunhar a favor do assediado, embora tenhamos que ressaltar que pelo fato do assédio envolver relações de poder e submissão, por muitas vezes, testemunhas do fato podem vir a se sentir intimidados e ou coagidos; não se predispondo a depor. A este respeito, pronuncia-se a jurisprudência:

“Dano Moral, Assédio sexual. Prova. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente (Luiz de Pinho Pedreira da Silva). Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente, não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante razão pela qual se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar, Recurso ordinário a que se nega provimento.” (TRT, 3a. Reg., 3a. T., RO 8051/98, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG; 26/06/99, pág. 08)

Há muitos manuais destinados a orientar as vítimas. O estado psicológico da vítima e a força do assediador sobre esta, podem prejudicar a sua reação e se faz preponderante, que esta busque orientação, de alguma forma. Os manuais e apostilas podem ser este respaldo, facilitador da reação, visto que neste momento ela não precisará se expor para ser orientada. A apostila do Assédio Moral e Assédio Sexual do Ministério do Trabalho e Emprego (2010), versa sobre providências a serem tomadas pelo assediado:

- Dizer claramente não ao assediador.
- Contar para os (as) colegas o que está acontecendo
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras,
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas
- Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos
- Relatar o acontecido ao Sindicato.
- Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum.
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010, pag. 39)

As dificuldades maiores em se comprovar o assédio estão nos danos psicológicos causados por este, às suas vítimas. Os danos podem ser irreparáveis e em decorrência destes, o assediado pode não conseguir reunir provas para culpabilizar o assediador e ou ser intimidada para não fazer a denúncia.

4- MEIOS DE PROTEGER O EMPREGADO DO ASSEDIO SEXUAL

O assédio sexual no âmbito do trabalho pode ser evitado e ou prevenido pelo empregador e é de sua responsabilidade fazê-lo. Campanhas, dinâmicas de equipe e um estatuto bem elaborado e divulgado entre todos os funcionários, constando severas sanções aos que infringirem as regras pode ser algumas das alternativas. Quanto aos deveres do empregador, de proteger o empregado e manter um ambiente saudável, remete à legislação:

“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. 1521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal)

Instituir medidas preventivas que estabeleçam normas de conduta e um código de ética, faz parte das ações de proteção à sua equipe, que devem ser assumidas pelo empregador; mas se faz necessário também, que estes sejam orientados verbalmente e que estes documentos estejam disponíveis e acessíveis para consulta. Se a empresa não adota medidas preventivas, deve arcar com o ônus e reparar o dano que causou.

ASSÉDIO SEXUAL - RELAÇÃO DE TRABALHO - DANO MORAL. Ao alçar o assédio sexual à esfera criminal, o Estado visou proteger um bem jurídico do mais alto quilate, a dignidade humana. Uma visão repressora, mas de cunho positivo, já que a criminalização da conduta se constitui em um eficiente mecanismo capaz de afastar o agente de sua prática. A frequente banalização do que é moral, veiculada pela mídia, não pode inverter os valores sociais. A sociedade nos atribui, e assumimos, uma série de papéis nos quais podemos nos comportar de diferentes maneiras. Evidentemente, nestes papéis somos livres para exercer nossa liberdade, mas estamos limitados aos direitos que também são garantidos aos outros e devemos arcar com a responsabilidade pelos atos praticados. Se a empresa manteve no local de trabalho pessoa que desestabiliza o ambiente e é contumaz em assediar sexualmente suas funcionárias, passa a ser obrigada a reparar o dano que causou, se houver elementos suficientemente esclarecedores da

conduta do chefe da reclamante, elementos estes capazes de evidenciar a prática do ilícito a ele imputado (TRT – 10a Região, proc. 01166-2001-001-10-00-4 RO – 1a Turma, 07/08/2002, Rel. Juiz Ricardo Alencar Machado).

A proteção ao trabalhador é delegada ao empregador e encontra respaldo no Art. 5º da Constituição Federal de 1988, que versa sobre a igualdade, liberdade e proteção aos seus direitos básicos; destacando-se em virtude do tema abordado, os incisos II, III, V e X:

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:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

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

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

Parte constituinte dos princípios do direito do trabalho, a proteção ao trabalhador é ressignificada neste documento, devido ao significado assumido pela palavra “princípios”. De acordo com Celso Antonio Bandeira de Mello;

“Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É do conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.” (MELLO, 1999, pag. 12)

Luiz Pinho Pedreira da Silva faz uma alusão ao Princípio da Proteção, aos quais ele denomina “técnicas de proteção”, indicando através destes, formas de se garantir a proteção ao trabalhador:

1a – A intervenção do Estado nas relações de trabalho, que se concretiza na edição de normas e na adoção de outras providências tendentes ao amparo do trabalhador.

2a – A negociação coletiva, que consiste em procedimentos destinados à celebração da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho e o dissídio coletivo.

3a – A autotutela, que é a defesa dos interesses do grupo ou do indivíduo mediante o apelo à ação direta (SILVA, 1999)

A proteção é um direito do trabalhador e cabe ao empregador, independente da legislação, provê-la, seja através do estabelecimento de um código de posturas e ética, campanhas, orientações in loco, etc. As ações preventivas são o respaldo para que se estabeleça um ambiente de trabalho salutar, para todos.

5 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio sexual nas relações de trabalho, não ocasiona danos apenas às vítimas. Esta ocorrência reverbera em toda a sociedade, em todos os setores e sujeitos do espaço laboral. Compromete-se o trabalho em equipe, a produtividade e cerceia o potencial criativo dos envolvidos, a instabilidade emocional que gera pode ocasionar erros que refletirão no aumento do custo dos produtos e ou serviços, enfim; comprometendo a dinâmica geral da empresa, seja ela de pequeno, médio ou grande porte. A publicidade gerada pela relação desta empresa com o assédio sexual, é totalmente negativa e repercutirá nas escolhas de clientes e profissionais.

Há que se tratar também das implicações legais, principalmente se o assediador for o próprio empregador, que vem a responder pela responsabilidade civil e criminalmente, perante a comprovação do ato, Caso não seja o empregador o assediante, incorre sobre ele a responsabilidade civil, solidária com o funcionário praticante do ato.

O sucesso de uma empresa é diretamente relacionado ao bem estar que esta proporciona à sua equipe e a todos que a ela estão interligados. Este bem estar diz respeito à segurança, qualidade das relações interpessoais, valorização dos profissionais e valoração do serviço prestado por estes.

Não obstante, o mais afetado é o assediado, que se vê diretamente atingido em sua dignidade, auto estima, privacidade e até mesmo, do controle do seu corpo e vontades.

5.1- Consequências para o assediado

O assédio sexual se traduz em uma grave agressão ao patrimônio moral da vítima, ensejando distúrbios de ordem emocional e física, além de afetar a dignidade e a auto estima desta. Este é um ato de violência física, emocional e sexual.

Ao ferir a dignidade da vítima, o assédio provoca um dano moral, conquanto submete a vítima a situações que lhe causam vergonha, que a constrange, podendo comprometer até o desenvolvimento do seu raciocínio. De acordo com Cláudio Américo Führer;

[...] a expressão dano moral tem duplo significado. Num sentido próprio, ou estrito, refere-se ao abalo dos sentimentos de uma pessoa, provocando-lhe dor, tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, etc. E num sentido impróprio, ou amplo, abrange também a lesão de todos e quaisquer bens ou interesses pessoais, como a liberdade, o nome, a família, a honra e a própria integridade física. Por isso a lesão corporal é um dano moral [...]. (FUHRER, 2002)

O assédio sexual no ambiente de trabalho prejudica a produtividade e a criatividade da vítima, pondo em risco a sua estabilidade financeira e emprego, causando-lhe além dos danos morais, danos materiais. Neste sentido, o assédio não estará prejudicando somente o assediado, mas toda a empresa e demais funcionários. Segundo Rodolfo Pamplona Filho;

Uma investigação realizada pela confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) concluiu que o assédio produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio dos estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, além do surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas. (PAMPLONA Filho, 2001)

No referente ao exercício de suas funções, o assediado tem o direito, de quando comprovado o assédio e ou em período de investigação, de ser afastada e ou transferida de setor, para que não tenha que continuar a se encontrar com o assediado. Ele também pode pleitear indenização por danos morais, indenização e

rescisão, sem ônus, do contrato de trabalho, amparado pelo artigo 5º da Constituição Federal e pelo artigo 483 da CLT.

As sequelas psicológicas são as mais severas, podendo ocasionar psicoses, depressão e levar a vítima até ao suicídio. As ameaças, chantagens, os cercos, os constrangimentos podem afetar de maneira permanente, a personalidade da vítima; sendo estes efeitos aceitos como objeto de prova no processo judicial.

5.1. 2 Sequelas físicas e psicológicas

A priori, este estudo já versou entrelinhas, sobre as sequelas psicológicas do assédio sexual nas relações de trabalho, quando descreveu as psicoses, a depressão e até o suicídio como resultante deste. A baixa autoestima, a insegurança, o estado de submissão; todos estes fatores podem surgir em cadeia e produzirem um descontrole emocional devastador, na vítima. De acordo com a pesquisadora e psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen;

“As agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagem, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia, com impressões bruscas de iminência de uma repetição idêntica, ou durante o sono, provocando insônias e pesadelos. As vítimas tem necessidades de falar dos acontecimentos traumatizantes, mas a evocações do passado levam, todas as vezes, às manifestações psicossomáticas equivalentes ao medo. Elas apresentam distúrbio de memória e de concentração. Por vezes perdem o apetite, ou tem, pelo contrário, condutas bulímicas, que aumentam seu consumo de álcool ou de fumo.” (HIRIGOYEN, 2002, p.183).

O assédio vulnerabiliza os sujeitos e incide sobre seu psiquismo impingindo a este a falta de confiança em si e nos outros, a depressão, as fobias, a introspecção, a baixa auto estima. Cada pessoa reage de maneiras diversas a esta agressão e seus efeitos são imprevisíveis, embora as possibilidades de um abalo psicológico grave seja presumível pelo fato do assediador buscar o seu intento justamente na produção de uma ambiente estressante e no descontrole emocional da vítima. Lippmann ao versar sobre os sintomas deste processo de adoecimento, os descreve como:

[...] insensibilidade em relação ao trabalho e aos colegas, absenteísmo, sintomas físicos do estresse (cansaço, dificuldade para relaxar, insônia, apatia, inquietação, medo inespecífico, pensamentos ruins, alterações sexuais, problemas de memória, baixo rendimento pessoal, incapacidade de concentração, palpitações, pressão alta, distúrbios gastrintestinais, dores de cabeça, perda de peso, falta/aumento de apetite, consumo exagerado de café, álcool ou outra drogas), além de frequentes conflitos com colegas de trabalho e familiares (LIPPMAN, 2005, p. 40).

Neste contexto, vale ressaltar que os aspectos legais não devem ser negligenciados e a opressão vivida, não pode ser um entrave para que se cumpra o justo, pois assim vence o opressor. Entretanto, além do amparo legal, deve-se buscar apoio psicológico pois se o trato legal contribui para extirpar este mal da sociedade, o amparo da saúde buscar subtrair da vítima os distúrbios que ou transtornos que o assédio veio a causar..

5.2 Consequências para o assediador

As consequências deste ato, para o assediador são lamentáveis, vergonhosas e envolvem perdas morais e materiais. Mesmo que se consiga manter o emprego e ou (no caso do assediador ser o empregador)) a empresa em funcionamento, os danos resultantes de um processo judicial podem marcar a trajetória pessoal e profissional, de forma permanente.

Caso o assediador seja o empregador, há também uma propaganda negativa para a empresa, que pode vir a perder clientes e junto com o seu proprietário, a credibilidade.

O ilícito leva o assediador, no ordenamento jurídico, a realizar a rescisão do contrato de trabalho do assediado por justa causa, sem que a este caiba ônus, segundo o que é indicado no artigo 483 da CLT. Sendo ele um funcionário, ele pode vir a receber uma advertência disciplinar, ser suspenso e ou afastado de suas funções e ter seu contrato de trabalho rescindido, atendo ao artigo 482, alínea “b” que explicita que: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento”.

Criminalmente, o assediador respo onde ao artigo 216-A do CPP, que prevê detenção de 01 a 02 anos. Vale ressaltar que o empregador também responde como co responsável pelo ato, conforme descrito no artigo 932, inciso III, do Novo

Código Civil.

6- CONCLUSÃO

A vítima de assédio sexual nas relações trabalhistas, encontra respaldo na legislação, tanto no âmbito do direito civil, quanto do direito do trabalho e no direito penal; cabendo destacar que a Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 5º e 114º, traz em seu texto referências importantes:

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:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

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

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

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O assédio sexual é uma violação grave e embora não haja uma legislação trabalhista específica; o assediante pode ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa, com pauta nos artigos 482 e 483 da CLT:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

À Justiça do Trabalho compete julgar os pedidos de indenização por danos morais, quando estes tiverem relação com o contrato de trabalho e com a causa da ação. A jurisprudência neste estudo, auxilia na compreensão das ações decorrentes do ato em questão.

“DANO MORAL. FIXAÇÃO. PARÂMETROS LEGAIS. O Julgador, para a fixação do quantum a ser arbitrado a título de indenização por danos morais, deve considerar além do princípio da razoabilidade que impera na Justiça do Trabalho, o que dispõe o art. 1.553 do CCB, a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e o sofrimento do ofendido, grau de culpa ou dolo com que se houve o ofensor, consequências do ato, circunstâncias em que ocorreu o dano e, em especial, condições financeiras das partes (art. 400 do CCB : necessidade da vítima x possibilidade do ofensor), bem como os repositórios legais citados no bojo da r. decisão de fls. 149 : regra contida no art. 84 do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/62), aplicável analogicamente ao caso em face das dificuldades de positivação do dano moral, que prevê a reparação do dano moral de 5 a 100 salários mínimos, por injúria, difamação e calúnia, e a norma contida no art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5.250/67), que fixa o limite máximo de indenização por danos morais em até 200 salários mínimos. Destarte, consoante tudo o que foi alhures esposado, no caso dos autos impõe-se reduzir a condenação relativa a indenização por danos morais para o valor de R\$36.000,00, equivalente a 200 salários mínimos, que entendo compensa com relativa satisfação sofrimento moral do ofendido. (TRT 3a Região – 5a Turma – RO – 10913/2001. Rel. Márcia Antônia Duarte de Las Casas – DJ 10/11/2001)”

Para coibir o assédio sexual, que é uma afronta à dignidade e um crime contra a honra do sujeito, a Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 1940):

“Art. 216-A. Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

Este artigo é um avanço, embora ainda seja alvo de críticas. Entretanto através dele pode-se vislumbrar uma atenção maior, por parte dos organismos legisladores, no sentido da punição do assediante:

TRT-PR-15-7-2008 ASSÉDIO SEXUAL – LEI 10.224/2001 – ARTIGOS 1º, III E 5º, X DA CF – Para a caracterização do assédio sexual afigura-se imperiosa a ocorrência dos elementos voltados à tentativa de obter favores sexuais da vítima, por superior hierárquico. Previsto como crime, por força da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art.216-A ao Código Penal Brasileiro, configura ato extremamente danoso, porquanto, além de causar constrangimento à vítima, atinge a honra e fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III e 5º, X), tornando hostil o ambiente de trabalho. TRT-PR-06592-2005-012-09-00-7-ACO-25126-2008-2ª TURMA. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO. Publicado no DJPR em 15.7.2008.

Após versar sobre sobre indicações do direito penal, direito civil e trabalhista; relevante se faz, uma consideração em relação ao direito natural, acessando-o através do princípio *neminem laedere*. Segundo Rogério Donnini;

O preceito *alterum non laedere* ou *neminem laedere* (“a ninguém ofender”, “não lesar a outrem”) demonstra, com clareza, a filosofia de Epicuro, que considera o resultado de um compromisso de utilidade, com o escopo de os homens não se prejudicarem uns aos outros. Trata-se de uma regra de direito natural. Enquanto os estoicos determinavam como regra de vida a observância à razão e à natureza, assim como à virtude, o Epicurismo propõe a felicidade, no sentido de bem-estar individual e coletivo. (DONNINI, 2013)

Não lesar ninguém, é um preceito, que tal código de conduta, caracterizava as relações desde os tempos mais antigos. O princípio *neminem laedere*, está em consonância com o nosso ordenamento jurídico, quando se remete ao artigo 5º da Constituição Federal de 88, inc. XXXV; que versa que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

O que espera-se é que a aplicação da legislação brasileira, seja coerente com a necessidade de se extirpar da nossa sociedade conduta tão vil e que seja facilitado às vítimas, já tão fragilizadas pela incidência do ilícito, comprovarem o que lhes foi impingido de maneira tão cruel e que perante comprovação, que a punição seja exemplar, fazendo com que quem este crime pensar em cometer, desista; por temer tal punição.

REFERÊNCIAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2005. p. 47.

APOSTILA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL ESTUDOS AVANÇADOS DE DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO - Plano de Aulas - 1o Semestre de 2011 Prof. Dr. Nilson de O. Nascimento www.professornilson.com.br, pág. 26 e 29 disponível em <http://www.professornilson.com.br/Downloads/Ass%C3%A9dio%20Sexual,%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Dano%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>, visitado em 18/05/2019.

"ASSEDIO", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013, <https://dicionario.priberam.org/assedio> [consultado em 15-05-2019].

BARIFOUSE. Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.htm> Acesso em 20 jun. 2019

BEDÊ, Rodrigo. Afinal, o ator José Mayer cometeu o crime de assédio sexual?. Disponível em <https://rodrigobede.jusbrasil.com.br/artigos/446803146/afinal-o-ator-jose-mayer-cometeu-o-crime-de-assedio-sexual> Acesso em 19 jun 2019

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. Código Penal art. 216-A (Vade Mecum Saraiva OAB/obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha-14. ed. Atual. ampl. - São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 03.mai.2019.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 de mai. 2019.

_____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jan. 1973. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm. Acesso em: 21/05/2019.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 21/05/2019.

_____. Lei nº [10.224](#), de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº [2.848](#), de 7 de dezembro de 1940 - [Código Penal](#), para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acessado em 03 mai. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. RO 00444-2011-861-10-00-7. Julgado em 13 out 2011. Disponível em <http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano_processo_trt=2011&num_processo_trt=6942&num_processo_voto=267569&dta_publicacao=21/10/2011&dta_julgamento=13/10/2011&embargo=&tipo_publicacao=DEJT&termos=ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em 30 abr. 2019.

COLÓQUIO EUROPEU DE PSICOLOGIA E ÉTICA (1996), Actas do Colóquio Europeu de Psicologia e Ética, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

CONFERÊNCIA MUNDIAL DOS DIREITOS HUMANOS. Viena, Áustria, jun. 1993

DATA FOLHA. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. Pesquisa de Opinião do Instituto Data Folha. São Paulo. 11/01/2018. Disponível em: <<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>> Acessado em 24 abr. 2019.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998, v.3.

_____. *Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 1999, v. 7.

DULIZKY, Ariel E. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos e o seu papel central no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, São Paulo; Ed. Revista dos Tribunais, 2000.

FERNANDES, Marcella. De 173 países, 46 não têm lei sobre violência contra mulher- 27 set 2016 - Revista virtual = Exame Disponível em <https://exame.abril.com.br/mundo/de-173-paises-46-nao-tem-lei-sobre-violencia-contra-mulher/> Acesso em jun. 2019

FÜHRER, M. C. A. Resumo de Obrigações e Contratos (Civis, Comerciais, Consumidor) – São Paulo: 21. Ed., Malheiros Editores, 2002

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): Primeiras notas interpretativas, in www.direitocriminal.com.br Acesso em 16 jun 2019

GONÇALVES JR., Mário. Chefe também pode ser vítima de assédio sexual. Saraivajur, São Paulo, out. 2003. Seção Direito Penal. Disponível em: <<http://www.saraivajur.com.br>>. Acesso em 20 de jun. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010.

JESUS, Damásio Evangelista de. Assédio sexual: primeiros posicionamentos. Repertório IOB de Jurisprudência, caderno 3. São Paulo: IOB, jul. 2001.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque, na Revista Jurídica LTr, vol.61, nº 2 em fevereiro do ano de 1997

JUSBRASIL. Direito Penal. Lei 13718/18. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/629361178/lei-13718-18>> Acesso em: 17 jun. 2019.

LIPPMANN, E. Assédio sexual nas relações de trabalho. São Paulo: Ltr, 2005.

MARIANO, Tatiana, MONTEIRO. Patrick. Su Tonani explica por que não seguiu com denúncia contra José Mayer: 'Inibida'. Revista virtual – Purepeople- 15 ago 2018 Disponível em https://www.purepeople.com.br/noticia/su-tonani-fala-de-assedio-de-jose-mayer-e-conta-por-que-nao-denunciou-ator-perseguida_a238940/1 – Acesso em 20 jun 2019

MELLO, Celso Antônio Bandeira de, apud SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho, 1999, p.12.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. O Assédio Sexual Na Relação De Emprego. São Paulo, LTr, 2001.

PENA, Tânia Mara Guimarães. Da insuficiência do tipo penal do assédio sexual para a proteção dos empregados. Disponível em: http://www.conamat.com.br/teses_acatadas.htm>. Acesso em: 06 jun. 2019.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações estatutárias. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. Princípios do direito do trabalho. São Paulo, LTr, 1999.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Questões controvertidas sobre o assédio sexual - Revista do Curso de Direito da UNIFACS. vol. I, n. 22. Coleção Acadêmica de Direito. Porto Alegre: Síntese, 2001.

TRABALHO DOMÉSTICO: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/Cartilha.pdf. Acesso em: 29 mai 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – RS/Brasil, nº 0130700-29.2009.5.04.0611 , publicado em 14 de março de 2011.

TRT – 10ª Região, proc. 01166-2001-001-10-00-4 RO – 1ª Turma, 07/08/2002, Rel. Juiz Ricardo Alencar Machado

TRT, 3ª. Reg., 3ª. T., RO 8051/98, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG; 26/06/99, pág. 08

TRT 3ª Região – 5ª Turma – RO – 10913/2001. Rel. Márcia Antônia Duarte de Las Casas – DJ 10/11/2001

TRT 4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo n. 0130700-29.2009.5.04.0611. Publicação em 14-03-11