



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

A IMPUNIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

ORIENTANDO (A): LUÍS FERNANDO DE LIMA GONÇALVES

ORIENTADOR (A): PROFESSORA MARIA CRISTINA VIDOTTE B TARREGA

GOIÂNIA-GO
2021

LUÍS FERNANDO DE LIMA GONÇALVES

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

A IMPUNIDADE DOS AGENTE POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Professora Maria Cristina Vidotte B Tarrega

GOIÂNIA-GO
2021

LUÍS FERNANDO DE LIMA GONÇALVES

ASSÉDIO SEXUAL LABORAL

A IMPUNIDADE DOS AGENTES POR INSUFICIÊNCIA DE PROVAS

Data da Defesa: ____ de _____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo	Nota
---	------

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo	Nota
--	------

Dedico este trabalho à Deus e à minha família.

Sou grato pelos professores e em especialmente pela minha orientadora, por terem me motivado bastante,
fazendo acreditar que sou capaz.

RESUMO

Este trabalho aborda o tema: assédio sexual laboral, a impunidade dos agentes por insuficiência de provas. Teve como objetivo analisar a criminalização da conduta de assédio sexual nas relações trabalhistas, visando coibir e punir tal prática. Além disso, fica explanado o conceito de assédio sexual, as características para identificação do crime, os meios necessários para produção de provas e os prejuízos causados ao assediado pela violação do direito a integridade física e moral. Para alcançar estes objetivos, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, na Constituição Federal, no Código Penal e em artigos online. Após o estudo, ficou evidenciada a dificuldade em se provar o crime, fazendo com que muitas vezes o autor fique impune.

Palavras-chave: Assédio sexual. Meios de prova. Impunidade dos agentes.

ABSTRACT

This work addresses the theme: sexual harassment at work, impunity for agents due to insufficient evidence. It aimed to analyze a criminalization of the conduct of sexual harassment in labor relations, a group to restrain and punish such practice. In addition, the concept of sexual harassment is explained, as characteristics for the identification of the crime, the means of communication for the production of evidence and the damage caused to the person harassed by the violation of the right to physical and moral integrity. To achieve these objectives, the bibliographic research method, jurisprudential, in the Federal Constitution, in the Penal Code and in online articles was used. After the study, it was evident the difficulty in proving the crime, making the author often go unpunished.

Keywords: Sexual harassment. Means of proof. Impunity of agents.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
1.1 CONCEITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL	10
1.2 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO CRIME	11
1.3 CRIMINALIZAÇÃO DA CONDUTA DE ASSÉDIO	12
2 A IMPUNIDADE DOS ASSEDIADORES.....	17
2.1 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSEDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
2.2 O DANO MORAL PRODUZIDO NA VITIMA	22
2.3 OS MEIOS DE PRODUÇÃO DE PROVA	23
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS.....	27

INTRODUÇÃO

Este trabalho traz como tema o assédio sexual laboral, que pode ser definido como atos de perseguições e importunações reiteradamente a alguém, advindas da condição de superioridade ao exercício de emprego, cargo ou função, com o intuito de obter favorecimentos sexuais, sendo uma condição clara para dar ou manter o emprego; influir nas promoções; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Nesse sentido, o presente trabalho pretende focar nas dificuldades enfrentadas rotineiramente por milhares de trabalhadores, na qual convivem em meio a um ambiente invasivo e hostil de se trabalhar, repleto de medo e insegurança, com extrema pressão psicológica, que afetam diretamente no seu rendimento, prejudicando suas promoções, transferências ou quaisquer outras evoluções profissionais que se almeja, sem que tenham seus direitos devidamente resguardados pelo Estado, por muitas vezes ser considerado um crime pouco relevante.

Com afincos em demonstrar como se caracteriza o crime de assédio, quais os meios de produção e os tipos de prova, e a conceituação, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica, documental, jurisprudencial, na Constituição Federal, no Código Penal e em artigos online.

O resultado destas pesquisas exploratórias supracitadas, está demonstrado no decorrer deste trabalho.

1. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no trabalho não é um fenômeno novo, sendo ele tão antigo quanto à própria relação de trabalho, no qual se arrastou durante décadas pela história até os dias atuais. Contudo, ainda é, um problema bastante frequente no cotidiano de milhares de trabalhadores, apesar de avanços significativos com a criminalização da conduta.

Apesar de ser antigo e ainda frequente, muitos trabalhadores assediados sofrem calados, justamente por não saberem ao certo como devem agir e se após denunciarem o crime, haverá a absolvição dos assediadores por falta de provas.

São muitos os prejuízos causados ao assediado pela violação do direito a integridade física e moral, além de outras consequências deixadas no ambiente de trabalho.

1.1 Conceituação de assédio sexual

O assédio sexual pode acontecer em diversos ambientes, não somente no local de trabalho, porém é um crime que apenas pode ser cometido por quem se encontre na posição de superior hierárquico da vítima, ou tenha no tocante a ela ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Tratando-se da posição de superioridade entre professor e aluno (de escola, faculdade, curso técnico ou profissionalizante etc.), tal crime não é caracterizado, visto que está ausente a relação derivada do exercício de emprego, cargo ou função entre o agente e a vítima.

Em relação aos líderes religiosos (padres, bispos, pastores, etc.) e seus seguidores não é diferente, apesar de gozarem de respeito e até mesmo da subserviência irrestrita dos fiéis advindos pela fé, não há entre eles relação inerente a cargo, emprego ou função.

Mas, se presente o constrangimento do aluno ou do fiel com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, mediante emprego de violência à pessoa ou grave ameaça, subsiste a possibilidade de aperfeiçoamento do crime de estupro (co, art. 213), dependendo do caso

concreto.

Além disso, este crime pode ser cometido por todos os gêneros, apesar de cerca de 90% (por cento) ser cometido por homens e 9% (por cento) por mulheres, e apenas 1% (por cento) tem como agressores pessoas do mesmo sexo que a vítima (CALIL, 1999).

Ernesto Lippmann conceitua como:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico [...], com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado. (2001, p. 13).

Após definição, note como caracteriza-se o crime de assédio sexual, no tópico abaixo.

1.2 Características fundamentais para identificação do crime

É necessário que haja uma clara distinção entre o assédio sexual e uma simples cantada. Neste último caso, trata-se somente de uma investida de caráter amoroso ou de sedução, onde primeiramente se busca cumplicidade. O assédio sexual não possui essa conotação, é puramente mal-intencionado e tem características de chantagem e/ou agressão.

Para que o ato seja considerado assédio sexual é necessário que haja uma investida por parte do assediador e uma posterior recusa por parte do assediado. Essa investida deve ter conotação sexual, promessas de obtenção de vantagens, aumento salarial, promoções ou quaisquer outros benefícios. Além disso, no caso de recusa por parte do assediado, o assediador faz ameaças, que podem envolver a perda do emprego, por exemplo. Ferreira Sobrinho afirma que “Assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento este reiterado após negativa.”(1996, p. 62).

- Para configurar o crime de assédio sexual devem ser observados alguns requisitos, sendo eles:
 - Deve haver a presença do assediado (vítima) e do assediador (agente);
 - Pretensão de obter vantagem ou favorecimento sexual mediante violência ou grave ameaça, na condição clara para manter o emprego, influir nas promoções da carreira do assediado e outros meios de intimidações que prejudique o seu rendimento profissional, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função.
 - Rejeição à conduta;
 - Reiteração da conduta;

Importante salientar que, o sujeito ativo, no entendimento da grande maioria dos doutrinadores, deve ocupar posição hierárquica superior no ambiente de trabalho, ou que detenha condições de prejudicar o assediado nas suas funções ou na possibilidade de perder o emprego. O elemento ativo abusa de sua condição superior para conseguir vantagem sexual em detrimento do assediado. Ou seja, há necessidade de que ocorra o poder, de qualquer tipo, sobre a vítima, que acaba por ser utilizado como forma de obter os favores sexuais para si próprio ou até para terceiros, desde que esta troca não seja consentida.

Assim, é considerado assédio sexual toda e qualquer investida indesejada, de caráter sexual, seja de forma verbal, não verbal ou física, que cause constrangimento ou perturbação à vítima, afetando sua dignidade e gerando um ambiente desagradável, hostil ou intimidador.

1.3 Criminalização da conduta de assédio

Inicialmente cabe mencionar que em função dos costumes e culturas, as condutas de assédio sexual são tratadas de modos diferentes

pelo mundo. Alguns países abordam o tema assédio sexual nas leis civis sobre igualdade, como é o caso dos Estados Unidos da América, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, enquanto outros, como por exemplo a França e a Nova Zelândia, dispõem sobre a matéria em leis trabalhistas, sendo que a Nova Zelândia possui uma das legislações mais completas sobre a matéria. Por outro lado, nos países asiáticos o assédio sexual não é reconhecido como um problema social (ALVES, 2003).

Conforme Barros (1998) o primeiro país a legislar, na concepção moderna, sobre assédio sexual foram os Estados Unidos da América em meados da década de 1970. Sendo que atualmente, os Estados Unidos da América podem ser considerados o país mais severo na repressão ao assédio sexual, pois apesar de não disporem de legislação específica sobre a matéria, possuem uma jurisprudência extremamente rígida, onde apenas o toque do corpo e os abraços são motivos de desconfiança, podendo ensejar reclamações de assédio sexual, fazendo dos Estados Unidos uma indústria de indenizações.

Alves (2003) menciona que a França, além de punir o assédio sexual no Código Penal, também legisla sobre o tema no Código do Trabalho. Sendo que a Itália, por outro lado, disciplina a matéria em leis esparsas, e o ressarcimento dos danos advindos do assédio sexual encontra respaldo nos arts. 2.043 e 2.049 do Código Civil.

Quanto a disciplina da matéria pela Organização do Trabalho (OIT), esta não possui normas internacionais específicas, no entanto, o assédio sexual é uma forma de discriminação no trabalho por motivo de sexo, e, deste modo se encontra vários meios adotados pela OIT visando o combate à discriminação no emprego. Assim, no tocante ao tema em análise a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, enquadra-se perfeitamente no tema, já que busca um efetivo combate à discriminação no acesso e na relação de emprego ou na profissão, de forma que não seja aceita exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Com a ratificação dessa convenção por parte do Brasil, a mesma

adquiriu força de lei ordinária no nosso ordenamento jurídico, devendo todos buscar o seu efetivo cumprimento, com o intuito de eliminar as formas de discriminação no emprego, principalmente o assédio sexual.

A legislação brasileira repudia toda e qualquer forma de investidas contra a dignidade humana, bem como defende e ampara vítimas de assédio, tanto moral quanto sexual. Essas garantias que visam a cidadania e a dignidade estão expressas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além de buscar amparar vítimas de assédio sexual, bem como prevenir este tipo de ocorrido, a legislação também assegura o direito a rescisão de contrato, tanto por parte do empregador como por parte do empregado, garantindo ainda a devida indenização, como expresso nos artigos da CLT a seguir:

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

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]

h) ato de indisciplina ou insubordinação; [...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

[...]

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

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

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

c) correr perigo manifesto de mal considerável; [...]

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

O Código Penal Brasileiro define e tipifica claramente o assédio sexual, bem como a pena referente ao crime, como citado a seguir:

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

Apesar de existir uma legislação em vigor que busque defender vítimas de assédio, assim como, prevenir e evitar a prática deste crime, poucas são as vezes em que o assediador é, de fato, punido. Muitas vezes a vítima se sente constrangida em denunciar o fato ocorrido ou intimidada, com medo de perder o emprego, sobretudo nesta época de crise pela qual a economia passa. Perder o emprego é algo que provoca medo nas pessoas, e em muitos casos faz com que as mesmas secalem e admitam o assédio.

É fato que a legislação é, até certo ponto, ineficaz, pois apesar de existir, não consegue coibir totalmente os casos de assédio sexual, sobretudo nas relações de trabalho. Isso ocorre mediante o fato de que é muito difícil conseguir provar que o assédio realmente aconteceu. Em muitos casos é apenas a palavra da vítima contra a palavra do agressor, nem sempre se consegue coletar alguma prova concreta ou se obter apoio de alguma testemunha.

Neste último caso há duas possibilidades, na primeira pode ocorrer o assédio sem testemunhas, enquanto que na segunda, podem haver testemunhas, contudo, se recusam a testemunhar a favor da vítima justamente pelo medo da demissão, mesmo temor que acompanha a vítima.

Além disso, há o fator constrangimento. Algumas vítimas se calam, não pelo medo da perda do emprego ou mesmo pela falta de provas, mas sim pela vergonha. A sociedade brasileira ainda é muito machista e patriarcal, apesar dos grandes avanços obtidos pelos movimentos feministas, com isso, o ato de assédio sexual, quando provocado pelo homem, muitas vezes acaba tendo a mulher como culpada pela sociedade, a qual refere-se a ela como sendo provocadora de determinada situação.

No caso da mulher, é uma condição bastante complexa, uma vez que, como citado anteriormente, em meio a esta sociedade patriarcal, há grande dificuldade em provar que houve de fato assédio, fazendo com que a mulher pense se não errou em algum momento, se não excedeu em atos gentis ou mesmo se não usou alguma roupa decotada ou insinuante. É claro que nenhum destes fatores justifica a existência de assédio, seja no ambiente

empresarial ou não, mas por incrível que pareça essas justificativas sem fundamento ainda existem na atualidade.

Dito isso, fica claro que o assédio sexual, a legislação pertinente a ele, bem como a punição dada ao agressor, precisam ser associadas a meios pelos quais a vítima possa ter o acesso a esta proteção. Contudo, trata-se muito mais de uma medida de modificação cultural e social do que meramente pertinente a lei.

Nery e Coelho (2008) informam que a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, que se tornou realidade através da Lei n. 10.224/2001, demonstra certo amadurecimento do legislador pátrio, que acabou por render-se aos reclamos da sociedade, manifestados através dos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros.

A Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848, de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, com a seguinte redação:

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. (BRASIL, 2001).

Assim, com base na Lei n. 10.224/2001, o assédio sexual pode dar causa a punição na área penal, que prevê a detenção de um a dois anos, mais a indenização por danos morais, já que o sistema jurídico brasileiro admite cumulação de efeitos nas searas penal e civil, assim como a cumulação de danos moral e material, assegurada atualmente pela Constituição Federal (art. 5º, inciso X).

A possibilidade de uma reparação por dano moral na presença de assédio sexual nasce na mesma fonte dos demais atos que podem ensejar este tipo de indenização, pois afeta a intimidade, a vida privada do empregado, seu direito à livre disposição do corpo e aos atos que a ele digam respeito. Isto vale de forma particular, segundo Menezes (2000, p.119) à

“importunação sexual e o assédio para fins libidinosos, especialmente se realizadas mediante perseguições ou propostas de promoção”.

Ainda assim, muitas vezes os assediadores acabam impunes, e isto que sera abordado no próximo topico.

2 A IMPUNIDADE DOS ASSEDIADORES

Os assediadores muitas vezes acabam impunes, devido à dificuldade que a vitima tem de provar o fato ocorrido.

Evidentemente a produção de provas incumbe a quem alega, sendo no presente caso a vítima, contudo, a dificuldade de provar o ocorrido é notável, bastando analisar nos tribunais o pequeno índice de casos de assédio sexual em trâmite.

Entende-se que a prova do assédio sexual é bastante dificultada porque o ato normalmente praticado às escondidas, de forma sigilosa, em locais isolados para não despertar suspeitas, a comprovação segura da ocorrência do assédio é muito difícil, e assim, se não forem possíveis os meios de coleta de prova anteriormente citados, devem ser consideradas com muita valia as circunstâncias, os indícios e as presunções para demonstrar-se a real configuração do comportamento do agente.

É possível trazer ao processo provas produzidas sem o conhecimento da outra parte, sendo a mesma considerada legítima, entre elas estão às gravações telefônicas e ambientais. Além do mais e possível provar tal crime levando a juízo bilhetes, mensagens eletrônicas e até mesmo presentes, sendo também admissíveis provas testemunhais.

Com essa impunidade, surgem as consequências no ambiente laboral, que serão citadas no próximo capítulo.

2.1 As consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho

O assédio sexual é uma prática ilícita e como tal repercute em consequências tanto para o assediado quanto para o assediador. Em se tratando da vítima, dentre

outros efeitos, pode ela desenvolver sequelas físicas e psicológicas, além de ter seu desempenho laboral afetado, como resultado da ofensa sofrida, a qual atinge diretamente sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, tendo afetado, muitas vezes, por esse fato, seu rendimento laboral.

De acordo com as normas regulamentadoras da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) as empresas, independente de sua classificação, devem prezar pela segurança e saúde do trabalhador, não só em se tratando de acidentes e doenças do trabalho, mais também na promoção a saúde e a qualidade de vida. Ocorre que a grande consequência do assédio sexual é justamente a perda dessa qualidade que se busca em um ambiente laboral e na vida da vítima, afetando sua saúde e seu emprego.

De modo que, além da depressão, que seria o estágio, pode-se ainda citar a fadiga, irritabilidade, falta de concentração, perturbações físicas e psicológicas e também a ansiedade como algumas consequências do ato em estudo, na saúde do assediado. Esses fatores influem diretamente na qualidade do seu trabalho, bem como no rendimento que também decai, trazendo danos à empresa como a queda em sua produtividade e até mesmo um possível acidente de trabalho, já que o funcionário, passando muitas vezes por insônia devido seus problemas, estará apto a não observar as regras de segurança a serem tomadas.

Diversas empresas, para se eximirem da responsabilidade de uma futura ação de indenização por danos causados pelos seus subordinados na prática do assédio, vem incluindo um projeto e política antiassédio interno, inclusive inserindo-a em sua cláusula contratual de admissão tal prerrogativa.

Dependendo de quem for a figura assediadora, o efeito gerado pelo assédio pode ser a justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto empregatício, sem contar a possível aplicação de penas disciplinares para o sujeito ativo, como advertência ou suspensão, anteriormente à ultimação daqueles efeitos.

Deste modo, sendo o assediador um empregado, configura-se justa causa para ruptura do contrato de trabalho deste indivíduo em função da sua prática. A extinção do vínculo empregatício com o emprego que realiza o assédio

está fundamentado na alínea “b” do art. 482 da CLT, que cita a “má continência de conduta.”

Já no caso de o sujeito ativo do assédio sexual ser o empregador, existe a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso, a alínea “e” do art. 483 da CLT é a mais adequada, uma vez que ela se refere à prática pelo empregador ou seus prepostos de ato lesivo da honra e boa fama contra empregado ou seus familiares.

Salienta-se que tanto no caso de o empregador ser o assediante como no caso de ser um empregado ou preposto da empresa, a vítima pode exigir daquele a reparação civil pelo assédio sofrido no local de trabalho. Isso porque, conforme expresso no Código Civil (2002), o empregador é também responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942, dispondo ainda no art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos (BRASIL, 2002).

Importante mencionar que a responsabilidade da reparação do dano, não será encargo apenas do agente causador, caso este não seja o dono da empresa, mais também pelo empregador. Isto porque a responsabilidade é objetiva, independendo da culpa do dono; isso porque o artigo 932 do Código Civil (2002) diz que:

São responsáveis pela reparação civil:

[...]

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

Os patrões, donos do estabelecimento ou assemelhados, mesmo que seus funcionários tenham extrapolados os limites de suas atribuições, ainda assim é responsável pelos danos ocasionados pelos mesmos. Isso

porque, na má escolha dos seus colaboradores (culpa *in elegendo*) ou pela falta de vigilância das pessoas sob sua dependência (culpa *in vigilando*) estará assumindo o risco do dano ocasionado pelo terceiro.

Cabe o empregador, posteriormente e assim querendo, entrar com ação de regresso contra o empregado, observando o artigo 462 parágrafo 1º da CLT.

Ainda que o assédio tenha sido cometido por outro funcionário e não o contratante, o empregado assediado, também terá direito a rescisão indireta do contrato de trabalho conforme dispositivo 483 da CLT.

Desse modo, verifica-se que as ações trabalhistas que têm como matéria principal o assédio sexual são, basicamente, de três tipos. O primeiro são os pedidos de indenização por danos morais por parte das vítimas. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho, situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido, quando se vê vítima desse tipo de comportamento. Há, ainda, processos envolvendo demissão por justa causa, quando o assediante é um empregado.

A indenização por danos morais por parte do assediador encontra embasamento legal no art. 5º, incisos V e X da CF/88, que define que poderá o agente que sofrer tal conduta, ingressar com ação para reparação dos danos morais e materiais, já que o mesmo fere os direitos fundamentais do indivíduo.

A vítima ao sofrer o assédio sexual, terá direito à indenização pelo que perdeu diretamente (dano emergente) com o ato ilegal, mas também pelo que deixou de ganhar (lucro cessante), conforme disposto no artigo 1059 do Código Civil. A vítima terá direito a um valor em pecúnia, visto não ser possível devolver a dignidade e a honra perdidos no processo. Esta indenização abrangerá tanto as lesões à integridade corporal, como também as morais. Neste prisma, Diniz esclarece:

É evidente que o ressarcimento dos danos não se limita apenas às lesões à integridade corporal. Se houver

ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram a sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima [...] (1999, p. 76).

Com relação ao dano material ou patrimonial, não se encontra grande dificuldade, tendo em vista que o próprio nome sinaliza o que se irá indenizar. Santos define o que vem a ser dano patrimonial:

Dano material é, portanto, aquele que lesiona o patrimônio da pessoa, causando a perda ou avaria do conjunto de bens ou de um apenas, tornando-o inútil ao uso ou para o comércio ou somente reduzindo o seu valor. Não é por outra razão que ele também é denominado „dano patrimonial“. (2002, p. 176).

Já o dano moral atinge outras espécies de bens, os imateriais ou ideais, que como os patrimoniais, são suscetíveis de indenização em pecúnia. Quando a vítima sofre assédio sexual, os bens principais lesionados são os imateriais. É a honra, a imagem, a liberdade sexual que estarão sendo violentamente ofendidos.

No assédio sexual, as ofensas pessoais são na maioria das vezes, muito maiores que as patrimoniais e indenizar alguém por ter tido seu direito de liberdade sexual tolhido não é das tarefas mais fáceis. A vítima se vê profundamente constrangida em sofrer o assédio e muito mais em ter que comunicar a empresa do fato. A humilhação e problemas que podem decorrer desta violência são às vezes irreparáveis. Aspectos sobre o dano moral de ação trabalhista será abordada no item a seguir.

Sobre a questão da rescisão indireta, esta é prevista na CLT nos

casos em que o empregador não zele pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito à vida privada do empregado e ocorra ato lesivo da honra e da boa fama do empregado; situação esta que permite que o empregado considere rescindido o contrato e pleiteie a devida indenização.

2.2 O dano moral produzido na vítima

Quando ocorre o assédio sexual, são feridos não só comandos normativos ou ditames conceituais, mas propriamente garantias de direitos fundamentais. Isto porque, conforme apregoa doutrina, todas as relações jurídicas são permeadas por tais normas, sendo estas responsáveis pelo regramento de qualquer matéria no âmbito legislativo.

Sobre este aspecto, a Constituição Federal de 1988 assegura a proteção de direitos e garantias que foram por ela elencados como fundamentais à manutenção da chamada dignidade da pessoa humana, norte axiológico de todas as normas e relações jurídicas. Essa condição está expressa, sobretudo no art. 1º, inciso III que destaca a dignidade humana como fundamento do Estado Democrático de Direito que é o Brasil (BRASIL, 1988).

Igualmente o artigo 5º da CF/88, onde estão elencadas as diversas garantias para particular, em especial as descritas em seu caput e em seu inciso X, devem ser considerados quando se trata de assédio sexual:

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

[...]

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

Assim, sendo um ato ilícito, o assédio enseja o sancionamento civil do assediador, com base no ordenamento jurídico brasileiro. O Código Civil tem consubstanciada tal sanção em seu artigo 186, frisando sabiamente, que o ato ilícito existe, ainda que o dano causado seja exclusivamente moral

(BRASIL, 2002).

Gonçalves (2011, p. 342) explica que “o dano moral é a ofensa ao íntimo da vítima, não abrangendo bens materiais, desta forma, o dano moral é o prejuízo que ofende os direitos de personalidade, o que ocasiona para a vítima, um abalo psicológico.”

A reparação do dano moral procura oferecer uma compensação ao lesado para atenuar o sofrimento havido e, desse modo, pode ser efetuada de forma pecuniária, com o pagamento de indenização em dinheiro, ou *in natura*, apresentando-se sob a forma de uma retratação ou de um desagravo público, na tentativa de reconstituição do *status quo ante*, sendo igualmente viável a cumulação do ressarcimento pecuniário com a sanção *in natura*, visto que em certas situações apenas um dos meios de reparação revela-se insatisfatório.

Sobre o assunto, Barros (1997, p. 607) explica que: “injúria ou abuso sexual cometidos pelo empregador, contra o empregado, por exemplo, ensejam o pedido de indenização por danos morais trabalhistas, independentemente da responsabilidade criminal do agressor.”

Para pleitear indenização por dano moral no caso do assédio sexual cometido em uma relação de trabalho, suficiente será a prova da existência da conduta inoportuna. Comprovado o assédio pelos meios de prova admitidos, seja através de fotografias, cartas, e-mails, bilhetes, além do relevante destaque para o papel das testemunhas, nasce o direito à indenização pelo dano em tela.

2.3 Os meios de produção de provas

Como foi dito acima, a produção de provas é muito dificultada, mas de extrema importância no ordenamento jurídico e se faz necessária.

A prova judicial acerca da prática do assédio sexual na seara trabalhista é pautada pela dificuldade de sua comprovação, uma vez, que a conduta ocorre na maior parte das vezes de forma oculta, tendo à vítima a árdua missão de provar o fato. Diante dessa dificuldade e para um melhor resultado na descoberta do caso, alguns princípios basilares devem ser aplicados e

respeitados no momento da instrução probatória, a fim de se evitar injustos e excessos de responsabilidades aos litigantes.

Assim, para reger o processo probante do assédio sexual no ambiente de trabalho, devem ser utilizados os seguintes princípios: da necessidade da prova, da unidade da prova, da proibição da prova obtida por meio ilícito, do livre convencimento do juiz ou persuasão processual, da obrigatoriedade, do contraditório e da ampla defesa, da aquisição processual e da imediação.

Conforme Bezerra (2008, p.554).

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.

A cada causa de pedir e a cada pedido, as provas devem ser contempladas em conjunto, devendo ser apreciadas em um todo unitário e não de forma isolada. Contudo, no caso do assédio sexual, por ser complicada a comprovação dos fatos por ausência ou insuficiência de prova, nada impede que o Juiz resolva por uma ou outra parte.

O ônus da prova é de incumbência da parte que alega no transcorrer do processo, devendo demonstrar em Juízo os fatos afirmados nos autos. Não o fazendo ocasionará na perda da causa, ainda que o ônus não seja uma obrigação ou dever processual das partes, e sim um encargo.

O ônus da prova norteia o processo trabalhista, na acepção de que auxilia o Juiz a esclarecer dúvidas concernentes ao litígio, visto que será invocado pelo Julgador quando houver carência de provas no processo, o impedido de atingir a verdade concreta do fato.

Assim, na seara trabalhista o ônus da prova esta previsto no artigo 818 da CLT que dispõe que “ a prova das alegações incumbe à parte que as fizer ” (BRASIL, 2012, p.830) Dessa forma compete à vítima ora assediada, fazer prova dos fatos constitutivos de seu direito, ou seja, que ocorreu o assédio. (PAMPLONA, 2001, p. 147).

A prova do assédio sexual ocorrida no ambiente de trabalho é extremamente difícil, tendo em vista, que o ato na maior parte das vezes não acontece de maneira pública e notória. “De fato, o assédio sexual não é ato que se pratique, normalmente, às claras, na presença de diversas pessoas, em lugares públicos, mas sim ‘à boca miúda’, de portas fechadas, em locais restritos [...].” (PAMPLONA, 2001, p. 147).

Desta forma, requerer prova robusta e cabal para a comprovação do assédio sexual é tarefa árdua, gerando grande impossibilidade no seu cumprimento, devendo assim, o julgador ser compassivo no momento de copilar a prova do assédio sexual, para que este não cometa nenhum injusto, *in verbis* :

Exigir 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, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001)

Contudo, diante de tanta dificuldade de se provar que de fato ocorreu o assédio sexual no ambiente laboral, tendo em vista a sua natureza, o que mais vem sendo usado nos casos concretos é o convencimento do magistrado. Sendo este o portador do poder de direção processual e diante das dúvidas quanto ao fato e a insuficiência de prova, fica a seu cargo tomar as providências necessárias, baseando no seu livre convencimento.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente trabalho buscou contextualizar o assédio sexual no âmbito trabalhista, mostrando seus conceitos e como se encaixa no mundo jurídico.

Ficou claro que deve-se fazer novas campanhas antiassédio e orientar à todos de que devem sim denunciar para dar um fim nesse sofrimento, o que é cada vez mais raro visto as ameaças sofridas pelas vítimas.

O entendimento da maior parte dos doutrinadores é no sentido de que o assédio sexual no trabalho é um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada ou pode ser um subordinado fazendo chantagem para ter alguma informação que acarretaria a demissão do chefe, trata-se de uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes. Sob essa ótica, o assédio sexual no trabalho é uma ação de poder que leva em conta a posição hierárquica inferior em que se encontra nos trabalhadores e trabalhadoras, ao forçar a barra de quem está hierarquicamente embaixo, ao impor uma situação pela coação, o assédio sexual é também uma forma de violência.

O assédio sexual pode tanto se repetir e ser continuado; talvez, porque, o assediador use a estratégia de convencer a vítima, pela insistência, de ganhar o que quer pela pressão. Ou ainda pode acontecer uma única vez, o que não alivia o constrangimento da pessoa atingida.

De modo que, pode-se afirmar que o assédio sexual representa uma conduta ofensiva, que atenta contra diversos princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a liberdade sexual. Esta conduta abusiva, além de acarretar prejuízos no ambiente de trabalho, danos à empresa ela gera uma baixa qualidade de vida daquele que sofre o assédio, causando diversas doenças de cunho psicológico, algumas vezes sem cura.

Sendo assim, vale ressaltar que se tratando de um crime de responsabilidade objetiva, a culpa também recai sobre o empregador, caso o assediador não seja o dono da empresa.

REFERÊNCIAS

(TRT, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001) Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia> >.

BRASIL, Código Penal, Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001.

BRASIL, Código Civil (2002), Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11810#:~:text=Junto%20com%20o%20princ%C3%ADpio%20do,a%20conduta%20do%20ass%C3%A9dio%20ocorreu.

GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2002, p. 147.

NERY, Michelle Alô; COELHO, Vânia Maria Bemfica Guimarães Pinto. Assédio sexual no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: Acesso em 20 Mai. 2017.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL

Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário
Caixa Postal 86 | CEP 74505-010
Goiânia | Goiás | Brasil
Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3946.3080
www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Luís Fernando de Lima Gonçalves do Curso de Direito, matrícula 2014.1.0001.2898-0, telefone: 64 9 9304-2450, e-mail luisfernandolima_0967@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Assédio Sexual Laboral, A Impunidade dos Agentes por Insuficiência de Provas”, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 31 de Maio de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Luís Fernando de Lima Gonçalves

Nome completo do autor: Luís Fernando de Lima Gonçalves

Assinatura do professor-orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: _____