

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Marianna Pavret de Oliveira

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Taubaté

2023

Marianna Pavret de Oliveira

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Graduação apresentado como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.
Orientadora: Prof. Ma. Fatima Aparecida Vieira

Taubaté

2023

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

O48a Oliveira, Marianna Pavret de
Assédio sexual no ambiente de trabalho / Marianna Pavret de
Oliveira. -- 2023.
46f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2023.
Orientação: Profa. Ma. Fátima Aparecida Vieira, Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Assédio sexual. 2. Ambiente de trabalho. 3. Dano. 4. Violência.
I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso
de Direito. II. Título.

CDU - 343.541

MARIANNA PAVRET DE OLIVEIRA

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Graduação apresentado como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.
Orientadora: Prof. Ma. Fatima Aparecida Vieira

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em ____ / ____ / ____ pela comissão julgadora:

Prof. Ma. Fatima Aparecida Vieira , Universidade de Taubaté.

Prof. _____ , Universidade de Taubaté.

Dedico este trabalho aos meus pais e familiares por estarem sempre me apoiando e entendendo essa fase necessária da vida;
aos professores que acreditaram no meu trabalho e falaram que eu conseguiria;
e aos amigos que me acompanharam, na minha rotina de metalúrgica e de muito estudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus professores que estiveram nessa incrível jornada de 5 anos, os quais sempre tive apoio, e mesmo com todas as minhas limitações por questões de trabalho, estiveram dispostos a me ajudar de alguma maneira; Aos meus pais, que me acompanharam por muitas noites nervosas com a rotina de faculdade e emprego, e me acalmaram da melhor maneira. E agradeço também meus amigos, que lutaram comigo bravamente para conquistarmos nosso diploma, nos ajudando e entendendo a rotina de cada um.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar e apresentar o assédio sexual, especificamente no âmbito trabalhista onde esse ato se torna mais danoso, mostrando as dificuldades encontradas pelas vítimas após sofrerem o assédio sexual. Assim sendo, o estudo relata o problema central do assédio sexual o qual é sofrido pela relação de hierarquia perante a vítima, que se coloca em uma posição de fragilidade por medo da perda do emprego. Nesse contexto, o estudo inicialmente aborda a questão histórica da evolução trabalhista e a inserção da mulher no mercado de trabalho, logo após um breve conceito do que venha a ser o assédio sexual, as principais características desse crime, a diferença do assédio sexual pro assédio moral, que por muitas vezes se confundem. Na continuidade, será falado da conduta da empresa perante ao crime cometido e como elas podem prevenir, abordando a criminalização e as formas de provar o assédio sexual, e por fim demonstrando se cabe ou não indenização com as vitimas em conjunto com decisões doo ordenamento brasileiro.

Palavras-chave: assédio sexual, trabalho, dano, violência

RESUMEN

This work seeks to analyze and present sexual harassment, specifically in the workplace where this act becomes more harmful, showing the difficulties encountered by victims after suffering sexual harassment. Therefore, the study reports the central problem of sexual harassment which is suffered by the hierarchical relationship with the victim, who is placed in a weak position for fear of losing their job. In this context, the study initially addresses the historical issue of labor evolution and the insertion of women in the job market, after a brief concept of what sexual harassment is, the main characteristics of this crime, the difference between sexual harassment and sexual harassment. morality, which are often confused. Next, we will talk about the company's conduct in the face of the crime committed and how they can prevent it, addressing criminalization and ways to prove sexual harassment, and finally demonstrating whether or not compensation is available to the victims in conjunction with decisions of the Brazilian legal system. .

Key words: sexual harassment, work, damage, violence

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 Evolução histórica dos meios de trabalho e a participação feminina	11
3 Contextualização do assédio sexual	13
3.1 Diferença entre assédio moral e sexual.....	16
4 Efeitos do assédio sexual para a mulher e no espaço laboral.....	18
4.1 Consequências para o assediante no espaço laboral.....	20
5 Medidas preventivas.....	22
5.1 Atuação do sindicato.....	23
5.2 Conduta de Postura.....	25
6 Ônus da prova.....	27
7 Inversão do ônus da prova.....	30
8 Criminalização do assédio sexual.....	32
9 Dano moral sobre a vítima.....	36
10 Convenção 111 de 1958 da OIT.....	40
11 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

Neste presente trabalho tem como o tema o assédio sexual no ambiente de trabalho, que nada mais é do que o ato de perseguir ou de importunações sobre alguém, geralmente vindo das pessoas com condições de superioridade no exercício da função ou cargo, com intenção de favorecimentos sexuais, com a condição de manter ou dar o emprego, e promoções que podem chegar. O assédio nesse caso vem com o intuito de pedidos ou insistências de conotação sexual, sendo elas explícitas ou não.

Sendo assim, o assédio sexual gera um grande constrangimento e quando ocorre dentro do ambiente de trabalho acaba afetando outras áreas da vida de quem foi assediado, como por exemplo prejudicando o rendimento profissional, uma grande perda de confiança dentro do meio laboral, psicológico abalado. Tirando a liberdade sobre o próprio corpo.

Com isso, o trabalho também pretende focar nas dificuldades que são encontradas na rotina de milhares de trabalhadoras, na qual infelizmente convivem em um ambiente de trabalho invasivo e hostil, sendo esse meio repleto de medos e inseguranças, vivendo numa pressão psicológica surreal que afeta todo seu rendimento na vida profissional, podendo afetar certas promoções, transferências ou qualquer avanço profissional que a própria vítima almeja, por ser um crime que é considerado pouco relevante.

O objetivo do artigo é demonstrar como se caracteriza o assédio sexual, sendo esse um crime que está disposto no artigo 216-A, caput do Código Penal e que atualmente está recorrente também na esfera trabalhista, afetando principalmente o sexo feminino. Junto a isso será mostrado quais são os meios de produção de prova, e com as consequências do delito tanto para o assediador quanto para a pessoa assediada.

Será demonstrado nesse trabalho, quais os meios de prevenção e quais os atos que as empresas estão tomando em decorrência do aumento do número de casos de assédio, já que esse ato fortalece dentro do ambiente de trabalho a discriminação e a degradação do ambiente laboral, com isso as empresas estão tomando cada vez mais medidas de segurança para a vítima, com base em cartilhas, estudos e palestras, a fim de permitir que a pessoa assediada se sinta confortável perante a empresa. Além de frisar nesse trabalho os danos psicológicos que são causados para com a vítima e como a empresa pode atuar.

Por fim, cabe destacar que o atual estudo busca conceitualizar o assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, nas formas de prevenção e de como combatê-los. Será exposto também como as vítimas são afetadas e como elas podem denunciar com provas claras e possíveis, sendo demonstrado também as consequências no âmbito trabalhista e penal.

Respeitando sempre o ordenamento jurídico, e analisando cada caso concreto tendo em vista que os assédios por mais que seu conceito seja único, ele ocorre de formas diferentes e em momentos diferentes.

2 Evolução histórica dos meios de trabalho e a participação feminina

A história do trabalho, surgiu com a necessidade do ser humano realizar suas vontades básicas e de sua família.

Na época da pré-história o que motivava o trabalho era a necessidade de se alimentar, então os homens iam para a caça e as mulheres ficavam nas cavernas para cuidar da família. Todos trabalhavam de forma coletiva dividindo todos os frutos ou parte da caça, não havia a questão de proprietário e não proprietário, eles tinham uma política de propriedade coletiva.

Logo após, na época dos feudos o costume era do plantio, das bancas frutíferas, além daqueles que trabalhavam para o reino. As relações feudais eram de produção forçada, eles exploraram seus servos e com isso o rendimento da colheita diminuía. No caso dos artesões a mesma coisa, pois existia regras dentro do reino.

Com a revolução industrial no século XVIII, os trabalhadores do campo saíram para trabalhar no meio fabril, porém tinham condições precárias e sem muito direito, eram subordinados e forçados a cumprir uma jornada de trabalho exaustiva de até 18h diárias.

No início do século XIX, o movimento operário tomou força e os grupos de trabalhadores reivindicaram melhores condições no meio de trabalho. Henry Ford no século XX, melhorou os processos de produção, principalmente na área automobilística, montando um sistema que até hoje se é utilizado, um sistema de linha de montagem, assim os trabalhadores ficavam parados e os carros que se locomoviam.

No século XXI o uso de robôs passou a ser muito mais utilizado, chegando ao mundo digital, e podendo os robôs substituírem algumas atividades humanas. Com isso, várias áreas novas foram criadas com o avanço de toda tecnologia.

No ano de 2020, com a pandemia do COVID-2019 foi gerado um novo título de trabalho, o trabalho híbrido, remoto ou como mais conhecido o do Home office, onde o trabalhador atua na empresa mesmo a distância, isso nas áreas mais de escritórios ou áreas que não precisam da mão de obra ativa no meio de trabalho (no caso de linhas de produção, colheita, médicos etc.).

Diferente do que na época pré-histórica, hoje em dia os meios de trabalho se baseiam no capitalismo, que é movido pelo lucro, a burguesia detém o controle dos meios trabalhistas e controlam os salários dos trabalhadores.

Observe que no meio histórico de trabalho a mulher demorou para ser inserida, pois a mesma exercia funções diferentes na sociedade. Desde muito pequena a mulher culturalmente

começa a construir seu papel perante a sociedade, sempre ensinadas por meio de brincadeiras a serem donas de casa, a cuidar dos filhos e não se aventurarem, pois precisam aprender a ser doces e dependentes de seus maridos.

A inserção da mulher no mercado, começou por volta das primeiras guerras mundiais, quando os homens eram chamados para a frente de batalha e as mulheres por sua vez ficavam para cuidar da família e dos negócios também. Com o fim da guerra e com os homens muitas das vezes voltando com sequelas, tanto físicas (mutilados) como mentais (perderam a noção do tempo e espaço) as mulheres foram obrigadas a largarem seu lar para trabalhar fora.

No século XIX com o aumento no sistema capitalista, e as mudanças no meio trabalhista, a mão de obra feminina foi transferida em sua maioria para as fabricas, e lá a exploração se alastrou por muito tempo, por exemplo as jornadas de trabalhos de 14h ou 18h, além do salário bem abaixo do que recebido pelo homem, com a desculpa que o homem é quem leva o sustento para dentro do ambiente familiar.

As mulheres que habitavam aqui na época do Brasil colônia tinham suas funções de acordo com a cor da sua pele. As mulheres pretas faziam todo o serviço doméstico, cuidavam das crianças, além de servir muitas vezes de ama de leite, que são mulheres que deixavam muitas vezes de amamentar seus filhos para que seu leite fosse alimento para os filhos dos donos das terras, tudo isso sofrendo condições precárias.

O sistema patriarcal era muito forte no Brasil, as mulheres eram não so afastadas do meio trabalhista, como no meio político, vida social, funções religiosas, entre outros. A igreja católica no Brasil ajudou o sistema, empregando que as mulheres devam ser submissas.

Joao Paulo II, afirma em uma carta que:

*“Mulheres, sejam submissas a seus maridos, como ao Senhor. De fato, o marido é a cabeça da sua esposa, assim como **Cristo**, salvador do Corpo, é a cabeça da Igreja” (Ef 5, 22-23)*

Aos poucos as mulheres foram conquistando seus direitos e igualdades salarias, pois antigamente para os empregadores o trabalho feminino era uma “vantagem” pois o salário era menor e elas trabalhavam igual os homens.

Atualmente, houve a equiparação salarial e as mulheres tem os mesmos direitos que os homens, apesar de sofrerem em outros âmbitos como o assédio moral e sexual dentro do ambiente de trabalho.

3 Contextualização do Assédio Sexual

Entende-se que é importante a contextualização do assédio, para fins discriminatórios e também para o entendimento completo de toda complexibilidade que esse assunto trata.

O assédio está disposto no código penal, porém como nas maiorias dos casos ocorre dentro do ambiente de trabalho, a Justiça do trabalho pode também ser acionada, sendo sua definição mais ampla.

Lamartino França de Oliveira entende que o assédio sexual:

Caracteriza-se quando o sujeito ativo do assédio ocupa no trabalho uma posição hierárquica superior ao apossado, valendo-se desta para obter sua intenção sexual. Para caracterizá-lo, o sujeito ativo condiciona a contratação e/ou as condições do emprego e/ou a rescisão do contrato de trabalho do sujeito passivo à realização, por este, de ato de conteúdo sexual em favor daquele ou de terceiros (familiares, clientes, amigos ou outros empregados)

O assédio segundo a OIT (organização internacional do trabalho) é os atos, insinuações, toques não consentidos, falas pertinentes que constroem, contudo que essas características sejam para manter uma condição de emprego, promoções na carreira, humilhar perante os demais, prejudicar no meio, ou intimidar a vítima. Podendo causar danos físicos, psicológicos e até mesmo econômicos, deixando assim a vítima com medo de denunciar por receio de perder seu emprego.

O assédio pode acontecer por meios de mensagens escritas, áudios, gestos, cantadas, brincadeiras que tenham segunda conotação, insinuações, chantagem e até mesmo ameaças; não precisa ter contato físico para que seja caracterizado o assédio, basta que ocorra a perseguição, ou qualquer tipo de atitude indesejada.

Segundo a Guia de Prevenção de Assédio, as cantadas e os comentários desrespeitosos dentro do ambiente de trabalho, aparece na segunda posição mais comum de assédio. Sendo a mulher negra, historicamente a mais vulnerável, pela questão da desigualdade social e racial, provocando assim uma maior suscetibilidade a trabalhos precários e que não se aplica os direitos fundamentais que são postos na CLT.

Para que seja caracterizado como assédio sexual, não precisa de uma repetição ou sistematização da conduta, basta apenas um único ato com teor sexual indesejado pela vítima para caracterizá-lo.

Exemplos de condutas que se caracterizam como assédio:

- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;

- Gestos ou palavras, podendo ser escritas ou faladas;
- Promessas de cargos ou de tratamento diferenciados;
- Ameaças, podendo ser veladas ou explícitas com o intuito de impor medo na relação de trabalho;
- Pressão para sair com o assediador;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Chantagem para promoção do emprego;
- Contato físico não desejado, e além do formal. Como, beijos, toques, carícias, tapas e abraços;
- Piadas ou expressões de conteúdo sexual;
- Perturbações e ofensas
- Comentários e observações sobre a aparência física ou sobre a personalidade da mesma;

Ao mesmo tempo vale ressaltar que temos atitudes que não se configuram assédio e é válido ser lembrado para que não sejam confundidos no meio ambiente de trabalho, sendo algumas condutas que não caracterizam o assédio sexual:

- Elogios sem conotação sexual;
- Paqueras e flertes que são correspondidos;

Destaque-se que a maioria das vítimas são mulheres, porém a população LGBTQIAP+ vem sofrendo um aumento relativo em questão de assédio sexual nos ambientes de trabalho.

O assédio ocorre entre chefe e subordinado, e a importunação sexual ocorre entre colegas de trabalho, não necessitando de hierarquia. Sendo assim, o assédio sexual é classificado de duas formas.

Assédio horizontal: Nesse caso ocorre entre pessoas que são do mesmo cargo, não havendo distinção de hierarquia entre a pessoa que assedia e a pessoa que é assediada, sendo esse constrangimento observado também por colegas de trabalho.

Já existe um projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional, onde busca tornar crime o assédio praticado por pessoas que tenham a mesma hierarquia ou sejam inferiores nos seus cargos, porém que buscam alguma vantagem sexual. O assédio horizontal não é caracterizado crime de assédio, porém ele pode ser configurado como crime de importunação sexual, previsto no Código Penal brasileiro, previsto no art. 215-A. podendo essa conduta ser punida administrativamente e penalmente.

Assédio Vertical (Já considerado crime no país): o assédio vertical pode envolver comportamentos abusivos, humilhantes ou coercitivos por parte de um superior hierárquico em relação a um subordinado. Isso pode incluir a imposição de tarefas excessivas, críticas constantes, intimidação, retaliação ou qualquer outra forma de tratamento injusto que cause danos emocionais e psicológicos à pessoa que está em uma posição inferior na hierarquia organizacional.

Essa forma de assédio está disposta no artigo 216-A do Código Penal, bem como no artigo 215-A (importunação sexual). No âmbito administrativo ela também tem sua responsabilidade. No artigo 117, IX, da lei 8.112/90 diz “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

Jurisprudência predominante no Tribunal Regional do Trabalho 10º 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.

3.1 Diferença entre assédio moral e sexual

O assédio moral e o assédio sexual são duas formas distintas de comportamento considerados inadequado dentro do ambiente de trabalho. Ambos são frutos de uma violação dos direitos e da dignidade das pessoas, eles diferem em termos de natureza e foco.

O assédio moral (assédio psicológico) refere-se a ações repetitivas, hostis, humilhantes ou ofensivas que são direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas. Essas ações têm como objetivo prejudicar a autoestima, a saúde mental e o bem-estar geral da vítima. O assédio moral pode incluir insultos, intimidação, exclusão social, ameaças, e desconforto no ambiente de trabalho. Geralmente, o agressor é uma figura de autoridade, como um chefe ou supervisor, mas também pode ser um colega de trabalho. O assédio moral afeta o desenvolvimento da vítima, tanto no aspecto profissional quanto no aspecto pessoal, levando em consideração as intimações sofridas.

Por outro lado, o assédio sexual envolve comportamentos indesejados de conotação sexual, que ocorrem com ou sem consentimento da vítima. Pode incluir atos sexuais não permitidos, pedidos de favores sexuais, comentários obscenos, exibição de material sexualmente explícito, toques indesejados ou qualquer outra conduta de natureza sexual que crie um ambiente de trabalho hostil ou intimidante. O assédio sexual pode ser cometido pelas mesmas pessoas já citadas no assédio moral, por exemplo o supervisor. Além de causar desconforto e angústia, o assédio sexual pode ter um impacto significativo na saúde emocional e física da vítima, bem como na sua capacidade de desempenhar seu trabalho adequadamente.

Márcia Novaes Guedes diz:

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. As pessoas, normalmente, tendem a confundir os termos “assédio moral” e “assédio sexual”. Uma e outra violência não são modismos, são fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

Ambas as formas de assédio são inaceitáveis e violam os direitos fundamentais das pessoas. É importante que as organizações tenham políticas claras de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, proporcionando um ambiente seguro e respeitoso para todos os seus membros. Também é essencial que as vítimas de assédio sejam encorajadas a relatar essas situações e que medidas efetivas sejam tomadas para investigar e lidar com as denúncias de forma justa e adequada.

A cartilha de prevenção contra o assédio moral e sexual cita que:

“Os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não

apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.”

4 Efeitos do assédio sexual para a mulher e no espaço laboral

As mulheres que sofrem o crime de assédio sexual, se sentem potencialmente lesadas e traídas quando se encontram nessa situação.

A relação de trabalho nesse momento é o que entra em ação, se a relação de poder entre a vítima e o assediador for acentuada mais desgastante será a experiência do assédio. O sentimento que foi violado, a traição da confiança que foi depositado entre a relação de trabalho, morre no momento do crime, se tornando traumático.

De uma forma mais geral, o assédio sexual é perturbador no âmbito psicológicos e no emocional, provocando depressão, comportamentos autodestrutivos, com um sentimento de abandono e sem energia para as atividades comuns do dia.

Segundo a cartilha de prevenção ao assédio essas são algumas consequências para a pessoa assediada.

- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonhas;
- Danos a integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamento por doenças, especialmente mentis;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças profissionais, absenteísmo, dos acidentes de trabalho
- Problemas de hiperatividade e hiper vigilância que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

Isabel Dias cita que embora seja praticado em locais de trabalho, o assédio sexual partilha, de igual modo, com as restantes formas de violência contra mulheres, a natureza privada da experiência da vitimização.

A maioria das mulheres preferem esconder que sofrem ou já sofreram assédio, com medo da retaliação, ou pelo simples fato de não acreditarem na sua palavra. Principalmente em locais onde o patriarcado fala mais alto. Pois mesmo cedendo ou não ao assédio ali sofrido as mulheres no geral tendem a ser demitidas, tiradas do cargo que lhe foi dado e até mesmo passando por condições básicas de trabalho que foram negligenciadas.

Algumas informações retiradas da CITE (comissão para igualdade no trabalho e no emprego) demonstra a complexibilidade instaurada no ambiente de trabalho e como essa ação contamina todo o meio:

“Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas, com reflexos de natureza financeira sobre o serviço nacional de saúde e sistema de segurança social.

As vítimas veem normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença (as vítimas auferem remuneração inferior estando de baixa ou perdem mesmo o emprego).

Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana. O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.” (CITE, 2020 online)

Esse tipo de conduta acarreta mesmo que indiretamente algumas consequências, como por exemplo a necessidade de romper o vínculo empregatício, a dificuldade financeira e também a perda de uma carreira que poderia ser bem consolidada, já que a produção de provas é dificultosa e a vítima simplesmente se afasta do ambiente laboral.

De acordo com Maria de Lourdes Leiria:

‘A primeira consequência do assédio no contrato de trabalho é o abalo da confiança que deve existir para o bom cumprimento do contrato. Eliminada a confiança, o empregado passa a trabalhar perturbado, reduz sua produtividade e, desmotivado, poderá pôr fim ao contrato de trabalho, renunciando ao emprego, seu meio de subsistência, por demissão ou por rescisão direta, visto que o empregador não cumpriu com sua obrigação de 13 manter um ambiente adequado para trabalhar, preservando a honra e boa fama do trabalhador.’ (LEIRIA,2012,P.105)

É preciso por parte da empresa uma série de ações que coíbam esse tipo de conduta, sendo as políticas públicas já existentes ou as normas internas de cada empresa.

Entretanto, o único item que se considera uma política pública de abrangência voltado ao combate de assédio sexual são os artigos do CNMP (2016) que fazem trabalhos anuais sobre o combate desse crime, sendo que todas as ações postas nesse órgão são voltadas as vítimas em geral. Atuando mais forte nos canais que facilitam as denúncias e a busca por proteção.

No espaço laboral os problemas também são perceptíveis, sendo alguns deles a queda no desempenho profissional, o assédio sexual interfere no desempenho das vítimas no ambiente de trabalho, podendo elas terem dificuldades de se concentrar, tomar decisões importantes para a empresa ou até mesmo cumprir suas responsabilidades do dia a dia

Temos também o abandono do emprego, as vítimas sentem-se reprimidas e com a falta de apoio das empresas e o ambiente de trabalho se torna insustentável, trazendo danos como a descontinuidade nas carreiras das vítimas.

E por último, o impacto na reputação da empresa, nesse quesito as organizações que não cuidam desse assunto de forma adequada, sofrem danos significativos na sua reputação, pois demonstra para a sociedade que aquela empresa “apoia” esses atos e não cuidam de seus funcionários. Deixando o meio ambiente de trabalho ser assunto secundários nas pautas.

Segundo Maria de Lourdes Leiria:

‘A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores.’ (LEIRIA, 2012, p. 119)

A responsabilidade do assédio é tripartite, com isso o Estado é responsável pelo bem estar e saúde da pessoa, o empregador entra com a questão do zelo no ambiente laboral, e por fim os empregados e os sindicatos que em conjunto conscientizam sobre o assédio sexual e como combatê-lo.

4.1 Consequências para o assediante no espaço laboral

As consequências para o assediador no espaço laboral podem ser significativas, variando dependendo da gravidade do assédio, das leis e regulamentos locais e das políticas da empresa. Algumas das consequências mais comuns para o assediador incluem:

Ações disciplinares: O assediador pode enfrentar ações disciplinares por parte da empresa, que podem variar desde advertências formais até suspensões temporárias ou até mesmo demissão. As empresas geralmente têm políticas específicas para lidar com casos de assédio no ambiente de trabalho e podem tomar medidas apropriadas para garantir que o comportamento não seja tolerado.

Perda de oportunidades profissionais: O comportamento de assédio pode levar a uma reputação negativa do assediador dentro da empresa e do setor em geral. Isso pode resultar em perda de oportunidades de promoção, projetos importantes ou responsabilidades adicionais.

Além disso, outras empresas que tomem conhecimento do comportamento inadequado também podem ser relutantes em contratá-lo.

Consequências legais: Em alguns casos, o assédio no espaço laboral pode ser considerado uma violação das leis trabalhistas e de direitos humanos. Se a vítima tomar medidas legais, o assediador pode enfrentar processos judiciais e ser responsabilizado por seus atos perante a justiça. Isso pode resultar em multas, indenizações e outros tipos de penalidades legais.

Danos à reputação pessoal: O assediador pode enfrentar danos significativos em sua reputação pessoal e profissional. O comportamento inadequado pode ser conhecido por colegas de trabalho, amigos, familiares e até mesmo desconhecidos através das redes sociais e da mídia. Isso pode afetar sua credibilidade e suas relações interpessoais.

Impacto na vida pessoal: O assediador também pode enfrentar problemas em sua vida pessoal, como isolamento social, conflitos com a família e problemas de relacionamento com parceiros e amigos. O estresse e a ansiedade resultantes dessas consequências também podem afetar sua saúde mental e bem-estar geral.

Formação de precedente: Casos de assédio no espaço laboral geralmente são levados a sério pelas empresas, que buscam criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para seus funcionários. Ações disciplinares e consequências legais contra o assediador podem servir como um precedente para evitar futuros casos de assédio e promover uma cultura de respeito no local de trabalho.

Além de todas essas consequências, o assediador pode ser condenado a pagar indenização por danos morais e materiais a vítima.

Segundo Daniel Camacchioni, dano moral:

“Representa uma sanção civil a qualquer violação aos direitos que decorrem da personalidade da pessoa humana, os quais são essenciais para o resguardo de sua dignidade. Desta forma, a violação efetiva de qualquer dos direitos decorrentes da personalidade, como nome, honra, imagem, vida privada, intimidade, liberdade, integridade física, dentre outros, caracteriza o dano moral.” (Camacchioni, 2017, p.703)

Os danos materiais são aqueles que abrangem os lucros cessantes e os danos no período em que a pessoa assediada precisou ficar afastada.

5 Medidas preventivas

Existem várias formas para que haja a prevenção do assédio sexual nas relações de trabalho, como cartilhas, palestras sobre o tema do assédio sexual com emissão de assinaturas de todos os participantes e inclusive das lideranças que trabalham em conjunto evitando e também reconhecendo os limites de onde uma brincadeira pode chegar, com isso dando a autonomia ao empregador e empregado de entender que certos tipos de atitudes são certos ou errados.

Laura Vilela diz que, a prevenção de tal crime é de vantajosa para a empresa, já que além de evitar processos que caem em futuras indenizações, o ambiente de trabalho também se torna mais agradável.

Segundo Maria de Lourdes Leira:

“A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores.” (LEIRA,2012,P.119)

Visando o objetivo da prevenção, as empresas junto com as associações e sindicatos podem atuar para que em conjunto impeçam esses atos. Porém nada impede que possam atuar de forma separada também, com o intuito de criar métodos de instrução dos empregados. O poder público também atua nessa questão, ele entra na parte de fiscalização e da punição rigorosa para os infratores.

Afirma Leiria:

“As normas destinadas a prevenir e combater o assédio sexual podem ser de ordem heterônoma, leis, decretos e portarias do Estado ou autônomas, produzidas pelas partes, consubstanciadas em regulamentos internos, contratos de trabalho, normas coletivas ou códigos de condutas que instruem, orientem e tracem procedimentos confiáveis de apuração, preservando, apoiando e protegendo a vítima e testemunhas de represálias, prevendo medidas disciplinares aplicáveis a quem violar as normas. Podem ser utilizados meios alternativos de solução de conflitos como encontrado na Europa, por meio de acordo e protocolo de atuação para prevenção do assédio fazendo uso da conciliação e mediação.” (LEIRIA,2012,p.120):

A responsabilidade do assédio é tripartite, sendo o estado responsável pela saúde das pessoas, o empregador na elaboração de um ambiente de trabalho mais saudável e os sindicatos ou associações na conscientização o malefício do assédio sexual.

Maria de Lourdes Leiria também dispõe:

Para coibir a prática do assédio sexual laboral, é imperativo que sejam adotados programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, para que saibam quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem tomar para preservar sua dignidade. Os trabalhadores jovens vítimas de assédio sexual não sabem que atitude tomar por inexperiência e desconhecimento, o que os tornam alvos fáceis. Apenas com a adoção de política efetiva para combater o assédio sexual será possível eliminar essa violência do ambiente laboral. É necessário que haja legislação específica tipificando e sancionando o assédio sexual nas relações laborais, estipulando formas de prevenção, procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias, preservando os envolvidos na apuração da denúncia de represálias e punição dos culpados. (LEIRIA,2012,p.121)

Vale ressaltar que em muitos casos a sociedade minimiza os atos do assediador fazendo comentários como “ele é assim mesmo”, “ele gosta de brincar assim” “ele tem problemas psicológicos” “ele não está bem com a família”, sendo essas colocações feitas sob risos. Fazendo com que a violação da intimidade alheia não passe de uma brincadeira, revelando assim o desrespeito pela autonomia dos sujeitos, e dos corpos que sofreram, tirando toda a necessidade do consentimento necessário para os toques e interações físicas.

É importante destacar também que a conduta sendo admitida no ambiente de trabalho, leva ao agressor entender que essa conduta no ambiente social também é admitida, ajudando a contribuir para a prática de violência doméstica e do feminicídio, já que diante do apoio velado e na ausência de punição eles se sentem legitimado a praticar o crime.

Com isso, a importância de combater desde a raiz a prática do assédio, sendo ela moral ou sexual, mesmo sendo um trabalho árduo, pois lidamos com um fato cultural.

5.1 Atuação do sindicato

Segundo Maria de Lourdes Leiria:

Os sindicatos e associações profissionais devem atuar de forma efetiva na prevenção do assédio sexual, informando e instruindo os trabalhadores a respeito, o que pode ser feito por meio de cartilhas, levando o problema à mesa de negociação e fazendo constar em normas coletivas a obrigação dos empregadores de velar pela dignidade do trabalhador e pela manutenção de ambiente laboral digno e saudável, com adoção de medidas internas para orientar, prevenir, apurar e punir em caso de violação das normas. (LEIRIA,2012,P.122)

O Ministério Público é o primeiro órgão que os sindicatos de todas as categorias buscam ajuda, pois é o órgão mais atuantes em todas as causas de assédio moral e sexual.

Diante de uma pesquisa feita em 2020 pela CUT, os casos de assédio sexual e moral diminuíram muito em decorrência da pandemia de Covid-19 e com a perda dos empregos e também da crise em que o mundo passava na época. Porém, com a volta e retomada do trabalho presencial e do convívio em sociedade, as denúncias sofreram um aumento relativo.

Em 2022, de janeiro a junho, o Ministério Público recebeu mais de 300 denúncias e acabou passando o número de 2021, que obteve 497 denúncias no total. Desde 2018, nos últimos quatro anos foram denunciados 2.010 casos de assédio sexual no trabalho. (site CUT, Rosely Rocha)

A Procuradora Adriane Reis, é importante que as mulheres ou qualquer pessoa que sofra o assédio sexual, denuncie assim rompendo o silêncio.

“O silêncio ocorre por conta do medo do assédio sexual e da ‘revitalização’ principalmente no caso das mulheres, pela falta de crença de que os agressores serão punidos. Mas este aumento revela, que além dessa percepção de violência, as pessoas estão indignadas e romperam com a sua naturalização e se sentem fortalecidas para mudar o quadro, e denunciam aos órgãos competentes” diz Adriane Reis

Junto ao sindicato, a CIPA tem como objetivo promover o bem estar dos trabalhadores dentro da empresa. Em 21 de setembro de 2022, a lei nº14.457, dispõe sobre o programa empresa + mulheres, que é sobre as empresas adotarem medidas para a prevenção do assédio sexual e qualquer forma de violência dentro do ambiente de trabalho.

Sendo assim em 20 de março de 2023, todas as empresas que possuem CIPA, deverão:

- Incluir, em suas normas internas, regras de conduta a respeito de assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, garantindo ampla divulgação de seu conteúdo aos empregados e empregadas;

- Fixar procedimentos para receber, acompanhar, apurar e aplicar sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

- Incluir, nas atividades e práticas da CIPA, temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e de outras formas de violência; e,

- Capacitar, orientar, sensibilizar empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos, no mínimo a cada 12 meses, sobre temas relacionados à violência, assédio e diversidade no âmbito do trabalho. (por Fabiola Marques. Lei nº14.457)

Com a lei e posteriormente a portaria nº4.219/2022, revela os altos índices de assédio e abusos praticados em mulheres.

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, só no ano de 2022, cerca de 46,7% das mulheres sofreram algum tipo de assédio, sendo 11,9 milhões só no ambiente de trabalho. Com todos os relatos dados pelas vítimas, demonstra os prejuízos para a saúde física, mental e psicológica, afetando também outras esferas como a vida pessoal.

Com esses novos assuntos sendo tratados em conjunto com a CIPA, os trabalhadores e trabalhadoras vão sentir o avanço das garantias de seus direitos e de um ambiente mais seguro, tranquilo e saudável. Sendo que em média, os brasileiros ficam mais tempo no serviço do que em sua residência, por isso é importante que o seu ambiente de trabalho seja livre de qualquer tipo de violência e agressão, seja ele de qualquer maneira.

5.2 Código de Postura

Outra forma de prevenir o assédio, é a criação de um código de postura. Onde o trabalhador após um diálogo ou curso, assina um termo e se mostra ciente.

De acordo com Maria de Lourdes Leiria:

“O código de postura deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores, devendo orientar os dirigentes, chefias, empregados e colaboradores a adotarem comportamento respeitoso no ambiente de trabalho, recomendando que se abstenham de adotar comportamento verbal ou não, físico ou comportamental, com conotação sexual ou exibição de fotografias ou outro material e igual natureza, devendo ser evitado relacionamentos pessoais e conversas íntimas no local de trabalho.” (Leiria,2012, p.122)

É importante frisar que todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade, nesses códigos é possível demonstrar como os trabalhadores devem agir em uma situação de violência, aonde procurar ajuda e quais os meios. Podendo também ser feito comissões para verificar as ocorrências e para dar assistência as vítimas.

Algumas empresas como por exemplo Volkswagen e Vivara estabeleceram códigos de condutas para combater o assédio dentro do ambiente de trabalho. Ambas as empresas disponibilizaram para seus funcionários cartilhas para que sejam lidas, e após a leitura, a assinatura de um termo.

Ambas as empresas, citam que após a denúncias, as mesmas serão encaminhadas para órgãos competentes e caso necessário a aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

A vivara no seu código de conduta, diz que seu objetivo é:

‘Estabelecer as condutas que orientam o negócio e os relacionamentos da Vivara, por meio de sua governança corporativa e de seus colaboradores, de forma ética, transparente, profissional e de respeito mútuo. Este documento não contempla todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir, entretanto, define os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.’

Demonstrando também a quem se destina, sendo aplicado a todos os administradores, colaboradores e demais públicos que se relacionam com a marca, independente da situação hierárquica.

Visando com isso a diminuição de qualquer tipo de violência que ali pode ocorrer.

6 Ônus da prova

No ordenamento jurídico brasileiro é necessário que se tenha o mínimo de fundamento probatório possível para que seja comprovada o direito alegado. Segundo Alice Monteiro “se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções”.

Como disposto na CLT no seu artigo 818 o ônus da prova incumbe a quem alega, o que se torna difícil já que o assediador costuma agir na ausência de testemunhas, e em lugares mais privados e deixando coisas subtendidas.

De acordo com Maria de Lourdes Leiria :

Em se tratando de espécie de crime contra a liberdade sexual, o assédio sexual normalmente não tem testemunha, não se lhe aplicando o brocardo romano *testes unus, testes nullus* – testemunha única, testemunha inexistente. Neste tipo de delito é valorado o depoimento da vítima, com prudência e ponderação, justamente em razão da dificuldade da prova e do interesse público na apuração, sendo considerado em conjunto com indícios e presunções, pelo que uma testemunha será elemento decisivo. (Leiria, 2012,p.127)

A dificuldade de obter provas é latente no direito do trabalho, quando se relaciona ao assédio sexual e a forma de convencimento do juiz.

Ainda sobre o convencimento do juiz, cabe destacar Rodolfo Pampola Filho, que traz o seguinte pensamento:

[...] para que o juiz se convença da existência dos fatos narrados na exordial, o autor deverá indicar os indícios que possibilitem a configuração da presunção de que se trata de algo que ordinariamente acontece, o que não deixa de ser uma atividade processual instrutória concreta.

É perceptível a dificuldade de juntar provas, já que o assédio sexual é feito as escondidas, fora da presença de outras pessoas. O que transforma muitas das provas em presunções.

Como possíveis maneiras de alegar e provar a violência, Maria de Lourdes Leiria pontua:

Podem servir de prova roupas rasgadas, bilhetes, presentes, telefonemas e e-mails enviados pelo assediador. As vítimas devem anotar tudo que possa servir de prova da conduta dos assediadores, como horário, local que ocorreu o fato, pessoas que estavam perto ou no local, palavras ou gestos utilizados pelos agressores e até gravações, que têm sido aceitas como meio de prova, quando feitas pelo próprio interlocutor. A jurisprudência já tem entendimento que não há sigilo a ser protegido neste caso, não se podendo falar em ilegalidade ou imoralidade da prova (BRASIL-STF, 1998 e BRASIL-STJ, 2004). (Leiria, 2012 p.128)

Quanto aos prints de conversas pelas redes sociais é necessário ter cautela, de acordo com o artigo 369 do Código Processo Civil, tanto a vítima quanto quem foi acusado tem direito

de empregar todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a veracidade dos fatos apresentados, podendo incluir whatsapp, facebook, e-mail, instagram, além de fotos, vídeos e mensagens.

O supervisor Sérgio Luís Holanda diz:

O que acontece é que essa prova sempre será cotejada, ou seja, analisada dentro dos conjuntos das provas, então terá o depoimento das partes, as versões das partes, depoimentos das testemunhas, documentos e perícias, caso seja necessário, entrando nesse contexto maior e analisando todas as provas apresentadas.

Existe um modo de deixar a prova por mais tempo, sendo preciso que a vítima vá até um cartório e faça uma Ata notarial, ela leva o celular até o cartório e narra os fatos e o escrivão verifica os elementos, dando a veracidade de todos os fatos ali postos. Porém para isso é necessário fazer o pagamento no cartório, e muitas pessoas não tem a condição de arcar com os custos, tornando esse meio um pouco inacessível.

O defensor Sérgio Luís de Holanda pontua outros recursos:

Particularmente hoje existem alguns outros recursos tecnológicos mais acessíveis em que a parte pode usar, como gravar ou fazer a transferência do áudio para um link ou para o YouTube e nós colocamos no processo. Outra forma é apresentar um CD com as gravações e também se apresentar ao juiz que faz a transcrição para o processo

Uma ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª região dispõe uma decisão com o uso de prints de conversas de redes sociais:

ASSEDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. ATITUDES INDECOROSAS CONTRA A OBREIRA COMPROVADAS. Incumbe à parte autora a prova de suas alegações, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos do art. 818, CLT c/c art. 373 do CPC/15, ônus do qual se desincumbiu. no caso dos autos, restou devidamente evidenciado que o colega de trabalho assediava sexualmente a Reclamante, mediante mensagens e fotos indecorosas, o que foi notificado à empresa, a qual deixou de adotar as providências devidas. Registre-se que o empregador é objetivamente responsável pelos atos de seus empregados, nos termos do art. 932 do Código Civil. Assim, configurados o ato ilícito (constrangimento sexual) e o dano de ordem moral sofrido pela Autora, não se pode negar o dever que tem aquele de indenizar esta. Assim, considerando a gravidade da conduta, bem como, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixa-se a indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00. RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS. Comprovado, no caso, o assédio sexual sofrido, resta devidamente fundamento o pedido de rescisão indireta, nos termos no art. 483, alínea e, da CLT. mormente em virtude da impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício por culpa do empregador. Recurso da Reclamante Conhecido e Parcialmente Provido.

Em caso de provas caluniosas, acarretara em condenação em litigância de má-fé do denunciante, pois segundo Maria de Lourdes Leira, o poder judiciário não é meio para vingança na relação de emprego.

7 Inversão do ônus da prova

O crime de assédio sexual permite que exista a inversão do ônus da prova, ela permite que a parte acusada (geralmente o empregador) seja responsável por provar que não houve assédio sexual, em vez de exigir que a parte que denunciou prove que ele ocorreu. Isso ajuda a equilibrar o poder nas situações em que uma vítima de assédio pode ter dificuldades na obtenção de provas suficientes para sustentar a acusação.

Maria de Novaes Guedes diz:

Admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial. (GUEDES, 2003, p. 47-48).

No entanto para que essa inversão do ônus da prova ocorra, a pessoa que alega o assédio deve apresentar acusações validas para que haja a suspeita que o crime de fato ocorreu, não sendo valido apenas uma acusação sem qualquer embasamento.

Assim, caberá ao juiz a decisão de comunicar as partes sobre a decisão de inverter o ônus da prova, permitindo sabem a quem será designado a produção de provas, nesse caso pode-se usar o Código de Defesa do Consumidor no Processo do Trabalho:

Art. 6º- São direitos básicos do consumidor:

[...]

VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências;

Diante disso, no caso de assédio sexual no ambiente laboral, a jurisprudência é pacífica quando se fala em inversão do ônus da prova:

ASSÉDIO SEXUAL. ALEGAÇÕES CONTRADITÓRIAS NA DEFESA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DOS FATOS NARRADOS PELA OBREIRA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. É pacífico na doutrina e jurisprudência que a prova do assédio sexual é de difícil produção pelo fato de ser ato normalmente praticado às escondidas, longe da presença de outras pessoas. Assim, sendo verossímeis as alegações da trabalhadora, e havendo contradições nos fatos narrados na defesa, gera-se uma presunção de veracidade das alegações daquela, devendo o réu, a partir desse momento, produzir as provas que possam elidir as afirmações narradas na exordial. (TRT 17ª R., 00257-2013-141-17-00-5, Rel. Desembargador Jailson Pereira da Silva, DEJT 15/04/2014).

(TRT-17 - RO: XXXXX20135170141, Relator: DESEMBARGADOR JAILSON PEREIRA DA SILVA, Data de Publicação: 15/04/2014)

Dessa forma, é notória que a distribuição do ônus da prova não é sempre justa, mas cabe ao juiz com sua sabedoria tomar a liberdade de dirigir o processo para determinar de onde as provas serão produzidas, considerando as provas dadas por ambas as partes, conforme o princípio da imediação. No entanto é importante salientar que a inversão do ônus da prova é uma exceção á regra geral do direito penal. Ela deve ser aplicada com cautela para evitar abusos e garantir que os direitos de todas as partes envolvidas sejam respeitados.

8 Criminalização do Assédio Sexual

No Brasil, o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho é expresso no âmbito criminal, porém é possível que esse crime tenha consequências no âmbito civil e trabalhista para o agressor.

Esse tema tem respaldo constitucional no seu art.1º, III, que diz que a Dignidade da pessoa Humana tem principio fundamental. A mesma no seu art.5º diz que todos os brasileiros devem ser tratados de forma igualitária. Já no seu art.7º, XXX proibi qualquer diferenciação do exercício da função , sendo elas de sexo, cor ou raça.

Em 2001 o ordenamento jurídico promulgou a lei 10.224 de maio de 2001 que versa sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho. E nessa lei foi incluído o Art.216-A ao capítulo de crimes contra a liberdade sexual do Código Penal

O art.216-A diz:

Artigo 216-A CP. 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).
 Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).
 Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).
 § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009).

Contudo, é importante entender o conceito de liberdade sexual, segundo a Cartilha da Defensoria Pública de São Paulo:

“ A liberdade sexual pode ser entendida pelo direito de expressar e exercer a própria sexualidade de forma livre, ou seja, escolher sua/seu parceira(o) ou parceiras(os), inclusive nenhum(a), bem como decidir quando e como se expressar sexualmente, além da livre orientação sexual. Também significa respeitar as diferentes expressões: a intolerância a alguma maneira de expressar e/ ou exercer a sexualidade é uma forma de discriminação e gera sofrimento, exclusão e, muitas vezes, violência.
 Deve-se frisar que a liberdade sexual dá a todas as pessoas o poder sobre si mesmas, mas também a responsabilidade sobre suas escolhas. Claro que essa liberdade deve ser de ambos os lados: não se pode falar em liberdade quando um dos lados está sendo pressionado, coagido, até mesmo abusado ou explorado.” (Fevereiro, 2013)

Demonstrando assim que o ser humano tem autonomia de seu corpo, sendo a liberdade sexual um bem jurídico relevante, merecendo uma legislação que proteja seus direitos.

Apesar de se tratar de um título genérico, a legislação mostra que o assedio sexual so é cometido por pessoas no grau de hierarquia ou ascendência, com razão a cargo, função no

emprego em relação ao assediado. O assediador nessa condição é capaz de constranger a vítima com propostas indecentes a fim de obter vantagens sexuais.

Contudo, o art.216-A criminaliza o assédio sexual na forma *quid pro quo*, que demanda de uma troca de favores de quem está em uma posição superior na escala de trabalho, já que ele detém o poder de autorizar ou não qualquer evolução profissional da pessoa assediada.

Raissa Ramos cita que:

‘A esfera penal se torna, assim, limitada em seu escopo quanto ao enquadramento dos episódios de assédio, não incluindo, em sua definição, os casos de assédio sexual como condição de trabalho.’

Demonstrando que a lei penal é defeituosa e incompleta, já que deixa em aberto os assédios que não se incluem em trocas de favores por superior hierárquico. Sendo esses casos excluídos da esfera penal, podendo apenas serem tratados e atuados na esfera civil e trabalhista.

Podemos classificar o crime de assédio sexual sendo próprio, comissivo, formal e doloso.

O crime é próprio por conta da posição hierárquica que a lei exige para se configurar os polos ativos e passivos; comissivo, já que decorre da ação que constranja a vítima; formal por não precisar a efetivação da vantagem ou favor sexual; e por fim é doloso pois existe a vontade de constranger alguém com intuito de conseguir a vantagem sexual.

De acordo com o Art.935 do Código civil as esferas penais e civis são independentes:

Art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

Na esfera trabalhista, se dividem em dois tipos de assédio sexual: as ações que o assediado pleiteia uma rescisão indireta, indagando todos os seus direitos, como as verbas rescisórias; e as ações que pleiteia a demissão do assediador sem nenhum direito, a demissão por justa causa. Essas ações se dão com base na interpretação do texto legal.

Ressalta-se que a punição para o assediador é equivalente a gravidade do ato, sendo assim, em alguns casos considerados de menor gravidade, o assediador pode não ser demitido, mas sofre alguma punição, como por exemplo uma suspensão ou advertência. Em caso de justa causa se baseia no art.482 da CLT:

Artigo 482 CLT. Constituem justa causa para a 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;

A CLT prevê que além da rescisão de contrato o empregado pode pedir indenização por danos morais e materiais, já que segundo a lei cabe ao empregador zelar e fazer com que o ambiente de trabalho seja seguro e saudável. Já que muitas vezes o caso concreto gera para a vítima um constrangimento, fazendo com que os casos fiquem em segredo de justiça.

Maria de Lourdes Leiria diz:

Tratando-se o assédio sexual de violência laboral que fere a dignidade e liberdade sexual do trabalhador, e que a publicidade pode agravar o sofrimento causado à vítima diante da exposição pública, o que poderá inclusive obstar a denúncia para evitar maior humilhação, é recomendável que seja conferido o caráter sigiloso ao processo, tanto em benefício da vítima quanto do interesse público de apurar e coibir a prática do assédio sexual. (Leiria, 2012, p. 126/127)

A indenização tem como objetivo reparar os danos que a vítima sofreu, desencorajando a o assediador a cometer outros atos semelhantes no futuro. O dano patrimonial é mais fácil de serem comprovados já que englobam os danos emergentes e lucros cessantes, podendo eles serem comprovados por meio dos gastos com psiquiatras, dias não trabalhados em decorrência ao trauma sofrido, entre outros danos psicológicos ou até físicos. Já o dano moral é mais difícil em decorrência das provas do crime e qual o valor suficiente e certo para a vítima.

Cabe ao empregado também responder pelos atos dos seus funcionários, uma vez que com a razão do poder hierárquico sobre seus empregados o mesmo deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro.

A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal estabelece o seguinte entendimento “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado o preposto”

Vale ressaltar a importância de dois artigos do Código civil, sendo eles o artigo 932º, e 933º:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes,

moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

O artigo 932º do Código Civil não prevê a responsabilidade do empregador por atos cometidos por terceiros, somente se agisse com o dolo, portanto essa responsabilidade seria subjetiva. Porém existem doutrinadores que dizem que segundo o artigo 933 a responsabilidade civil é objetiva.

Segundo Pedro Paulo Teixeira Manus, a responsabilidade civil do empregado é objetiva:

‘o empregador é responsável pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções e, a teor do artigo 933 do Código Civil, a responsabilidade do empregador no caso é objetiva, pois independe de culpa do empregador para a sua responsabilização. É evidente, portanto, em tais casos a obrigação da empresa de arcar com a indenização a que fizer jus o empregado ofendido’

Com a dificuldade de se comprovar o assédio, no âmbito trabalhista as provas são por meio testemunhal. Atualmente os tribunais estão valorizando e dando atenção aos depoimentos das vítimas, em conjunto com os e-mails, bilhetes ou cartas que são enviados para a pessoa assediada. Vale ressaltar que a Justiça do trabalho busca discutir a abrangência das provas, admitindo até as gravações de conversas, independente se a outra parte sabe da gravação.

9 Dano moral sobre a vítima

Cabe primeiramente explicar o que é o dano moral e onde ele se encaixa no crime de assédio sexual, segundo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios “O dano moral é a violação da honra ou imagem de alguém. Resulta de ofensa aos direitos da personalidade (intimidade, privacidade, honra e imagem)” (TJDFT, 2022)

Na Constituição Federal de 88, dispõe no seu artigo 5º, e inciso X, sobre os direitos que ao serem violados, são assegurados com indenização:

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;

Já no contrato de trabalho estabelece uma relação entre o empregado e empregador, obtendo então a questão da subordinação, o que abrange a troca de serviço por um salário. Porém não pode esquecer que existe a questão pessoal que são ligados a personalidade do trabalhador, que precisa ser respeitada também, mantendo a dignidade e o respeito.

Sendo assim, o contrato de trabalho envolve uma relação na qual deve ser respeitada, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe nos seus artigos já citados anteriormente, artigo 482º e 483º sobre a possibilidade da rescisão de contrato quando existir atos lesivos contra a honra, sendo eles praticados pelo empregador ou empregado.

Diante disso, mostra que o dano moral no âmbito trabalhista representa segundo Richard Jorge um ato atentatório aos direitos e garantias do trabalhador gerando conflitos nas relações trabalhistas, já que a efetivação desses direitos visa garantir a ordem e por em pratica a justiça. (Santos, 2011)

Toda conduta que se é lesiva ao trabalhador gera responsabilidade trabalhista, e junto a responsabilidade civil, as duas com o foco de reparar o prejuízo que a vítima sofreu. Na esfera trabalhista a reparação vem por meio de verbas rescisórias e indenizatórias, e na esfera civil a reparação se da por meio do pagamento do dano moral e material. Sem contar com a responsabilidade penal.

O dano material e moral pode ser chamado também de extrapatrimonial. Sendo que a vítima pode perder a valorização econômica quando ouve o dano e o quanto ao lucro cessante, dispõe o artigo 402, do Código Civil.

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar

Incluem na indenização todos os gastos da vítima, como os tratamentos psicológicos, prejuízo salarial, remédios. Sendo esses danos gerados pela perseguição do assediante.

De acordo com a jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. À configuração do dever reparatório por danos morais é mister a existência de ato ilícito do empregador, do qual decorra lesão à personalidade do empregado. O dano moral em decorrência do assédio sexual do empregador ou de seus prepostos, por sua vez, configura-se pela prática de toda e qualquer conduta de natureza sexual inoportuna e indesejada que, mesmo repelida, é reiterada de forma contínua no ambiente laboral. Comprovado o assédio sexual por parte do encarregado da empresa, é devida a reparação por dano moral à empregada assediada. (TRT-4 - ROT: XXXXX20165040781, Data de Julgamento: 24/02/2022, 4ª Turma)

O assédio sexual torna o ambiente de trabalho indigno, e a manutenção do meio empregatício difícil diante das humilhações. Sendo a empresa responsável por promover a solução no contrato de trabalho, e proteger a dignidade do trabalhador e respeitar as cláusulas estabelecidas nos contratos.

Para Richard Jorge o escritor Dallegrave neto, diz que a indenização do dano por conta do crime de assédio sexual, não se dá apenas da função compensatória da dor moral da vítima, mas também em um valor pedagógico, que conduz um valor que desestimule a reincidência do crime praticado. (Santos, 2011)

A reparação do dano moral segundo Richard Jorge se dá de forma presumida, pois não consegue se ter a certeza de que a vítima se sentiu realmente mal com o que lhe foi causado. (Santos, 2011)

Já para Maria Helena Diniz, a reparação do dano moral cumpre a função de uma justiça mais corretiva, por conciliar a natureza satisfatória e da natureza penal indenizatória. A mesma afirma que é imprescritível a prova dos fatos para o dano moral, mas é prescritível a prova dos sentimentos (dor, angústia) causados a vítima. A doutrina admite a teoria *danun in re ipsa* que versa sobre o dano moral se provar por si só, sem precisar de mais provas, pois ao ferir o sentimento mais íntimo da vítima se torna difícil a constatação de provas, segundo Maria Helena Diniz:

De fato, não se pode ignorar os prejuízos concretos e externos na vida da vítima, pois reflete no pessoal, social, familiar e profissional, cujo sofrimento moral provoca reações orgânicas e psíquicas, como, por exemplo, stress, ansiedade, depressão, distúrbio do sono e alimentar, medo, angústia etc.; cujos efeitos concretos podem ser aferidos ou apreciados através da prova indireta,

como a presunção, indícios, quando a vítima não detém o meio de prova direto e lícito (DINIZ, 2004, p.91)

Segundo o artigo 944 do Código Civil:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização

Já o dano material, estabelece para a vítima o ressarcimento dos prejuízos, junto com o dano emergente e o lucro cessante, o qual já foi mencionado, pois esses danos atingem a esfera da dignidade da pessoa humana, a vida profissional, social, familiar, emocional, e a mesma não pode ser medida já que varia de vítima para vítima.

Para Diniz o valor não tem função de equivalência, igual o do dano material, porem tem uma função satisfatória e de que algo foi cumprido perante a justiça. (Diniz,2004,p.459)

Diante exposto Richard Jorge diz que para prosseguir com o valor da indenização é preciso seguir algumas circunstâncias do caso concreto:

- a) intensidade da dor sofrida pela vítima, tendo-se em conta sua personalidade e sensibilidade, seu conceito perante os colegas de serviço e a posição desfrutada na sociedade, bem como, deve-se levar em conta a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;
- b) gravidade e natureza da lesão se repercutiram em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e boa fama que recebem tutela do direito penal;
- c) a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano, permitindo uma reparação compensatória da dor provocada e, ao mesmo tempo, uma punição para o ofensor;
- d) a possibilidade de retratação, pois, além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem máculas à sua honra e dignidade profissional; inclusive, a CF/88 em art. 5º, inc. V, garante o direito de resposta;
- e) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido, notadamente quando o assédio moral tem como agente causador o empregador ou o superior hierárquico, sendo relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;
- f) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa, devendo a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregado;
- g) permanência temporal dos efeitos do dano, devendo-se considerar que o sofrimento é efêmero, ou seja, pode ser atenuado rapidamente ou poderá se prolongar no tempo;
- h) antecedentes do agente causador do dano, caso reincidente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor. O direito material civil, para efeito de fixação do valor da indenização, dispõe que indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944 do CC), trazendo a denominada liquidação na via equitativa, ou seja, se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização (art.944, parágrafo único do CC). (Santos, 2011)

A reparação sobre o dano moral, se efetua de forma pecuniária, sendo o pagamento realizado por dinheiro, na maioria das vezes. Mas pode também se dar em forma de in natura, que se faz uma retratação, como forma de reconciliação, e sendo viável na sua maioria a junção das suas modalidades.

10 Convenção 111 de 1958 da OIT

Vale ressaltar que o Brasil ratificou a convenção 111 de 1958 da OIT (organização internacional do trabalho), que se trata da discriminação no emprego ou profissão, a mesma tem força de lei ordinária no ordenamento brasileiro. Com isso o assédio dentro da convenção se da pelo fato da descriminalização de gênero.

Com o decreto 62.10 de 1968, foi promulgado a Convenção em seu art.1º, “a”, que diz compreender o termo de descriminalização e suas diferenças, no qual dificultam as igualdades no meio de trabalho e também as oportunidades.

A convenção é um acordo internacional deliberado, no qual criou os direitos comuns para inúmeros países que adotaram a convenção, garantindo por meio desta os direitos de uma justiça social que funcione.

Sobre a obrigatoriedade do tratado de serem obedecidos, Raissa Ramos diz:

“A obrigatoriedade do tratado ratificado enseja responsabilidade do Estado signatário, tanto em âmbito interno quanto externo, caso se verifique o seu descumprimento. Internamente, compete ao judiciário fiscalizar o adequado cumprimento da norma ratificada. Já em âmbito externo, a responsabilidade pode se dar através de uma reclamação levada à Repartição Internacional do Trabalho, que encaminhará a queixa para o conselho de administração da Organização Internacional do Trabalho, que apreciará a questão e determinará as providências a serem tomadas.” (Paranhos,2017)

Apesar da existência da Convenção 111, mesmo se tratando de discriminação no ambiente de trabalho, o mesmo pouco se encontra nas decisões das cortes brasileiras. Em uma pesquisa no Jus Brasil, foram encontradas algumas jurisprudências baseadas na Convenção 111 de 1958.

Uma das decisões foi dada por uma desembargadora Adriana Goulart de Sena, sendo uma ação movida por uma coordenadora de Recursos Humanos, a qual foi dispensada após defender uma colega de trabalho que sofria assédio de seu chefe:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HIPÓTESES NÃO EXAUSTIVAS. ÔNUS DA PROVA. DIREITO COMPARADO. É abusiva e discriminatória a dispensa imotivada do empregado que presta solidariedade a outra empregada vítima de assédio sexual. A dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico e como tal, deve ter seus efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação. Inteligência dos artigos 1º, III e IV e 3º, I e IV da Constituição da República, das disposições da Convenção 111 da OIT, ratificada em 26.11.1965 (Decreto 62.150/68) e do artigo 4º da Lei 9.029/95. Nessa hipótese, o ônus da prova da dispensa discriminatória recai sobre o empregador, nos termos do artigo 25 do Código de Trabalho de Portugal, utilizado por força do artigo 8º da CLT, na ausência de norma expressa no direito pátrio.

(TRT-3 - RO: XXXXX20165030076 MG XXXXX-06.2016.5.03.0076,
Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 28/11/2016,
Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 29/11/2016.)

Por Raissa Ramos, o assedio revela uma forma de discriminação de gênero, o mesmo causa danos sistemáticos a toda questão feminina dentro do mercado de trabalho e também ao papel secundário que as mulheres ocupam. (Paranhos,2011)

11 Conclusão

O presente trabalho abordou o tema de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, explicando suas condições, como por exemplo o ato de perseguir ou constranger alguém com pedidos de teor sexual, podendo esses atos serem explícitos ou não. Esse crime está disposto na Lei nº10.224/2001 no seu Art.216-A do Código Penal, esse artigo regulamenta sobre o assédio sexual.

Foi necessária uma pesquisa sobre o início da mulher no mercado de trabalho, e suas dificuldades de serem aceitas, já que antigamente o patriarcado era o único modelo de sociedade que existia e que era aceita. Antigamente mal se falava em assédio sexual, como dito anteriormente o patriarcado era o modelo da sociedade, atualmente as mulheres estão buscando a sua independência e construindo uma sociedade com mais igualdade nos nichos que durante décadas foram controlados por homens., porém junto a toda essa evolução vem as barreiras imposta a todas as mulheres, que muitas vezes são rebaixadas ou desvalorizadas por apenas serem mulheres, ou pelo fato delas serem mãe.

O machismo é algo instaurado na sociedade que levava um tempo ate se quebrar por completo, e foi com a sociedade patriarcal e machista que surgiu o assédio sexual no ambiente laboral, já que as mulheres tinham que ser submissas aos homens.

Após uma breve exposição história, foi necessário fazer a conceitualização do que é assédio, como ele ocorre, quais os direitos das vítimas após sofrerem o crime, além da previsão legal no ordenamento brasileiro.

O assédio sexual dentro do ambiente de trabalho trás para a vítima e para o assediante, inúmeras consequências pois dentro do assédio sexual a caracterização do crime se da pela superioridade hierárquica em relação a vítima, podendo causar para a mesma problemas psicológicos, materiais. Já que tal ato feriu a dignidade da pessoa humana, e invade a intimidade da vítima. Para o assediador as consequências ficam na indenização da vítima, a má reputação, demissão por justa causa, e respondera pelo crime previsto no Código Penal. Podemos incluir que além do assédio sexual, a vítima também pode sofrer o assédio moral, que muitas vezes andam juntos, mas tem significados diferentes.

Para que não haja mais tal ato no meio ambiente de trabalho, a melhor maneira de se prevenir é criar códigos de condutas, palestras, cartilhas, e apoio psicológico as vítimas que já sofreram o dano. É preciso que esses meios de prevenção sejam claros para qualquer tipo de leitor ou ouvinte, em conjunto com as empresas, o sindicato e a CIPA devem agir também para a proteção das vítimas.

Desta forma, conclua-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho é um ato que ofende e invade a liberdade sexual da vítima, deixando-a muitas vezes envergonhada e sem saber o que fazer. Por isso é dever do Estado, em conjunto com as empresas e empregadores, criarem um meio ambiente laboral saudável, estabelecendo bons comportamentos e protegendo a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 00444. Guarai, 13 de outubro de 2011. **Assédio Sexual Prova**. Guarai, 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: 05 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 0013. Roraima, 11 de maio de 2015. **Assédio Sexual**. Roraima, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/863564548>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 0141. **Assédio Sexual Alegações Contraditórias**. Espírito Santo, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/417029357>. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 0781. **Indenização Por Dano Moral**. Porto Alegre, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1496863273>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 0076. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. Minas Gerais, MG, 29 de novembro de 2016. **Dispensa Discriminatória**. Minas Gerais, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1113014945/inteiro-teor-1113014979>. Acesso em: 20 set. 2023.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo – SP: LTr. 2007.

CBIC, Agencia. **CIPA e a medidas de proteção à mulher no ambiente do trabalho**. 2022. Disponível em: <https://cbic.org.br/cipa-e-a-medidas-de-protecao-a-mulher-no-ambiente-do-trabalho-saiba-mais/>. Acesso em: 16 ago. 2023.
<https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/reflexoes-trabalhistas-funcao-cipa-assedio-sexual-violencia-trabalho>.

CARNACCHIONI, Daniel. **Manual de Direito Civil**: volume único. Rio de Janeiro, JusPODIVM, 2017.

CEARA, Defensoria Publica Geral do Estado do. **Defensoria explica como utilizar prints do WhatsApp como prova judicial**. 2021. Disponível em: <https://www.defensoria.ce.def.br/noticia/defensoria-explica-como-utilizar-prints-do-whatsapp-como-prova-judicial/>. Acesso em: 03 set. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**.

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

LOUROSA, Laura Vilela. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS**. 2018. 25 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Instituto Ensinar Brasil Faculdades Doctum de Guarapari, Guarapari, 2018.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Assédio Sexual no Trabalho**. In: CESÁRIO, João Humberto (Coord.). *Justiça do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana: Algumas Relações do Direito do Trabalho com os Direitos Civil, Ambiental, Processual e Eleitoral*. São Paulo: LTR, 2007, p. 106.

Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010.

OLIVEIRA, Laura Machado de. O Assédio Sexual sob a Ótica Trabalhista. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10120 >. Acesso: 15 jun. 2023

OLIVEIRA, Rita de Cassia da Silva *et al.* **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2018. 14 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitario de Vazea Grande, Várzea Grande, 2018.

PARANHOS, Raíssa Ramos. **Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: Uma análise da legislação brasileira à luz da Teoria da Dominação**. 2017. 70 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

ROCHA, Rosely. **Saiba o que fazer caso sofra assédio moral ou sexual no trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-fazer-caso-sofra-assedio-moral-ou-sexual-no-trabalho-d004>. Acesso em: 16 ago. 2023.

SANTOS, Richard Jorge do Nascimento Martins dos. **Assedio sexual nas relações trabalhista**. 2011. 60 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pos Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho, Instituto Brasiliense de Direito Público – Idp, Brasília, 2011.

TJDF, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – (org.). **Dano material, dano moral e dano estético**. Disponível em: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF. Acesso em: 17 jul. 2023

TOVANI, Carolina Barbosa. **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2019. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha,, Marília, 2019.