

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

GIOVANNA BATISTA DE PAULA

O PROLETARIADO FEMININO E O ASSÉDIO SEXUAL

A luta da mulher no âmbito trabalhista

Uberlândia

2017

GIOVANNA BATISTA DE PAULA

O PROLETARIADO FEMININO E O ASSÉDIO SEXUAL

A luta da mulher no âmbito trabalhista

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito “Prof.
Jacy de Assis” da Universidade Federal
de Uberlândia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Neiva Flávia.

Uberlândia

2017

GIOVANNA BATISTA DE PAULA

O PROLETARIADO FEMININO E O ASSÉDIO SEXUAL

A luta da mulher no âmbito trabalhista

Relatório final, apresentado à
Universidade Federal de Uberlândia,
como parte das exigências para a
obtenção do título de Graduação em
Direito.

Uberlândia, 14 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Neiva Flávia de Oliveira

Prof.^a Mônica Alves Costa Ribeiro

Agradecimentos

A gratidão é o reconhecimento de nossa jornada não é una, mas sim coletiva. Agradecer é demonstrar àqueles que estiveram ao nosso lado nos momentos em que mais precisamos o quanto são importantes.

Agradeço aos meus pais, Raquel Cristiane Costa de Paula e Lúcio Batista de Paula, bem como à minha madrastra Rosyane dos Santos, por todo o suporte desde o início da graduação. São pessoas que fizeram total diferença no meu crescimento e me ajudaram a construir a pessoa que sou hoje. Aos meus amigos pelo incentivo. Ao meu namorado e anjo da guarda, grande companheiro nessa trajetória, Anderson Peres Almeida, por me passar tranquilidade, me ensinar a ser persistente e me mostrar que o amor e a paciência são as grandes jóias da vida. Gratidão por ser meu porto seguro nesta jornada. À minha amiga Ana Flávia Cardoso, que foi um verdadeiro presente que recebi na graduação, muitas risadas teceram nossas árduas manhãs. Pessoas assim nos marcam além desta vida.

Mas principalmente, agradeço a Deus, o responsável por eu estar aqui e por gerir minha vida com tanta singeleza. Deus foi o meu suporte, a mão que me levantou quando não parecia haver saída, o meu sustentáculo, o meu amigo de confidências, um parceiro que mesmo com todos os meus defeitos, esteve ao meu lado. Pois, de fato, sem Ele, eu não estaria aqui para vivenciar algo tão grandioso.

Cada um de vocês foi essencial para a conclusão dessa etapa da minha vida e para a próxima que há de vir. Por isso e por tantas coisas mais, serei eternamente grata.

*Porque a vida, a vida, a vida,
a vida só é possível
reinventada.*

Cecília Meireles

Resumo

O presente trabalho tem o intuito de explorar a temática do assédio sexual nas relações de trabalho, com enfoque no proletariado feminino inserido no mercado. Faz-se mister analisar sua conceituação, a grandeza de sua conjuntura histórica e a carga jurídica por sobre o tema, para que haja a presença de uma análise crítica frente à comparação dos referidos aspectos. Este estudo irá usar de base bibliográfica ampla a códigos e doutrinas, bem como à jurisprudência que tece a realidade do cotidiano. Em um primeiro ponto, definirei as noções básicas de assédio sexual e sua caracterização, o que pode instaurar pontos divergentes entre os estudiosos. Também demonstrarei a trajetória social do evento, inclusive, seu impacto no ordenamento jurídico. Após, serão analisados os pressupostos para a responsabilização do empregador, bem como os reflexos dessa aplicação. Por fim serão apresentados casos que se enquadram no tema proposto e as considerações finais sobre todo o exposto.

Palavras-Chave: Assédio sexual, relações trabalhistas, mulheres trabalhadoras, luta, danos para a vítima, indenização, compensação do erro.

Abstract

The present work aims to explore the issue of sexual harassment in labor relations, with a focus on the female proletariat inserted in the market. It is necessary to analyze its conceptualization, the greatness of its historical conjuncture and the legal burden on the subject, so that there is the presence of a critical analysis when comparing these aspects. This study will use a broad bibliographical basis for codes and doctrines, as well as the jurisprudence that weaves the reality of daily life. In a first point, I will define the basic notions of sexual harassment and its characterization, which can establish divergent points among the students. I will also show the social trajectory of the event, including its impact on the legal system. Afterwards, the assumptions will be analyzed for the accountability of the employer, as well as the consequences of this application. Finally, we will present cases that fit into the proposed theme and the final considerations on all the above.

Keywords: Sexual harassment, labor relations, feminine working, struggle, damages to the victim, indemnification, error compensation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	12
2.1 CONCEITO E DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL.....	12
2.2 CARACTERIZAÇÃO	13
3 CONCEPÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	16
3.1 ÂMBITO MUNDIAL	16
3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL.....	19
4 DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	24
4.1 ESFERA TRABALHISTA	24
4.1.1 DANOS MORAIS E MATERIAIS.....	26
5 SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS.....	30
5.2 EMPREGADOS DE MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO	31
4.4 ESFERA CRIMINAL.....	32
6 DAS PROVAS.....	34
7 ANÁLISE DE CASOS	37
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	46

1 INTRODUÇÃO

O referente estudo aborda temáticas muito pertinentes que adentram na esfera da dignidade humana do ser humano e analisam a violação da intimidade do trabalhador, acabando por degradar o ambiente de trabalho. Os atos de assédio sexual criam em tais relações um ambiente inseguro e psicologicamente insalubre, tornando o lugar onde as pessoas exercem o seu labor em um local hostil ou intimidativo, capaz de causar à vítima danos psicológicos, humilhação e até mesmo ofensa ultrajante.

Tal prática insere-se em um contexto de alteração de valores sociais, pois é cada vez mais crescente o número de pessoas que concordam com a importância de se proteger os bens jurídicos em causa, por entenderem tratar-se de conduta de elevada reprovabilidade. No atual Estado Democrático de Direito é imperdoável que as pessoas continuem agindo como se vivessem alheias a regras e ao respeito, noções básicas de convivência.

Nota-se que atualmente mais casos têm vindo à tona pelo fato de que, com uma maior interação do indivíduo com a internet, as pessoas, principalmente as mulheres sentem-se mais a vontade para relatar situações enfrentadas, também motivadas pela crescente luta feminista onde o apoio e a compreensão permite que haja o incentivo para a quebra do silêncio.

De acordo com Márcia Novaes Guedes, "uma pesquisa de 1995 constatou que no Brasil cerca de 58% das mulheres que trabalhavam fora de casa já tinham sofrido assédio sexual."¹ E é de se esperar que este número tenha crescido exorbitantemente com o aumento de mulheres no mercado de trabalho nos tempos hodiernos, vez que muitas buscam sua independência como ser autosuficiente, ou simplesmente precisam da renda para a manutenção do lar e a sobrevivência familiar.

Segundo a doutrina nos apresenta,

¹ GUEDES, M. N., 2004. página 33.

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. [...] Na relação de trabalho subordinado, porém, este “cerco” recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho.²

A esfera extra patrimonial dos indivíduos é profundamente violentada com esta prática reprovável. De fato, o cerceamento dos valores da dignidade e da liberdade fere profundamente um âmbito da personalidade do ser humano que não pode ser reduzido pecuniariamente.

O assédio sexual, indiscutivelmente, é conduta ofensiva ao Princípio Fundamental concernente à dignidade da pessoa humana, que é escopo da Constituição brasileira de 1988. A noção de dignidade da pessoa humana funde-se com a definição material de Constituição, já que a preocupação com o ser humano consagrou-se como uma das finalidades constitucionais.

A Constituição brasileira se mostrou simpática aos apelos de abertura política e conformação democrática, consagrando inúmeros princípios que representaram essa tendência e que hoje são tão elencados pelos juristas. Casos em que a legislação ausenta-se ou possui lacunas, como neste em que veremos adiante, que solução outra há senão o uso de toda a carga principiológica que nos foi apresentada?

Mas não nos limitemos somente aos princípios acima referidos. Lembremos que também confrontam a Liberdade Sexual, a Igualdade, a Saúde e os preceitos de cumprimento integral do contrato entabulado entre as partes, exigindo-se a presença da boa-fé.

Tal descumprimento contratual dá-se devido à falha obrigacional intrínseca ao vínculo jurídico estabelecido com empregador e empregado, de modo a garantir o equilíbrio e a harmonia do meio laboral, zelando pela decência e segurança com a finalidade de preservar a vida privada e a integridade de seus subordinados

² FILHO, R. P. 2006.

Desta forma, a abrangência do presente estudo terá como foco a análise da referida invasão pessoal no local de trabalho, suas implicações e a responsabilização civil, penal e trabalhista nesses casos, apresentando a previsão legal específica.

Inicialmente, será abordado o conceito de assédio, de maneira a demonstrar a proteção da intimidade e honra pelo ordenamento jurídico, que a coloca em patamar de direito fundamental e de direito da personalidade, diferenciando-a do assédio moral, pois a confusão entre ambos é constante. Sem esquecer do mesmo modo que há tipos diferentes dentro do assédio sexual, ponto que exsurge a polêmica e o questionamento do presente trabalho.

A conjuntura histórica nos revela toda a trajetória percorrida pelo Direito e pela busca do ser humano em se relocalar como indivíduo pensante no meio que está inserido. Mas ainda mais simbólico, o feminino que por tantos anos manteve-se silente e agora clama por ser ouvida.

De maneira delimitada, serão analisados os âmbitos trabalhista e penal, vez que o que poderia ser requerido na esfera cível pode ser solicitado àquele primeiro. Há a responsabilização do indivíduo no que tange às esferas do Direito, que será elucidada como ocorre nos específicos casos.

Também serão abordados os possíveis danos causados à vítima, as sequelas que a prática ilícita lhe promove, bem como os mecanismos do sistema processual que visam corrigir e compensar o erro, abrangendo as divergências doutrinárias acerca do tema.

Por fim, serão apresentados casos concretos que se relacionam com o tema, analisando os possíveis danos sofridos pelas vítimas, bem como as soluções que foram dadas em cada caso, especialmente no que diz respeito à indenização e demais particularidades. Creio que é onde o debate aflora para uma reflexão mais profunda do abismo entre um ideal social, nosso aparato legislativo e a realidade diária de tantas mulheres.

Em suma, a essência deste trabalho pauta-se na ponderação acerca de um tema altamente recorrente, porém, ainda considerado um tabu a ser discutido.

Discorrer sobre tal situação que afeta a vida de mulheres diariamente permite que se estimule a luta feminina e crie métodos mais eficazes de prevenção e conscientização, revisando a eficiência ou não dos mecanismos que visam a correção e compensação do dano.

2 O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

2.1 CONCEITO E DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL

É importante, em um primeiro momento, destacar as noções que conceituam o assédio, particularmente o sexual, visando delimitar e distinguir sua diferença com o assédio moral e demonstrando quando tal ato, de fato, se caracteriza.

Como concepção básica, o assédio sexual pode ser determinado como toda e qualquer conduta não desejada de natureza sexual que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

No entendimento de Ferreira Sobrinho, o assédio sexual é:

[...] o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa [...] por óbvio, é materializado em um comportamento comissivo do assediador, pelo que não se há de se pensar em assédio por omissão sob pena de a lógica ser agredida. [...] decisivo para o conceito de assédio sexual é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. [...] se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual [...]. E isto é assim porque nesse momento haverá uma agressão à esfera de liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a copular com quem não deseja.³

Já em relação ao assédio moral, que pode ser confundido popularmente com o sexual, há a presença da tortura psicológica infligida contra o trabalhador, quase sempre de forma repetitiva e prolongada no tempo, tendo a manipulação do agredido com a intenção de que este cometa "erros estratégicos", capazes, inclusive, de justificar a demissão por justa causa.

Assim nos esclarece a Cartilha "Assédio sexual e moral no trabalho" elaborada pela Subcomissão de Gênero com a participação da Comissão Ética do Ministério do Trabalho e Emprego, onde elabora que as práticas de assédio moral que tanto assolam trabalhadores:

³ FERREIRA SOBRINHO. 1996. Pág. 62.

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. [...] Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual.⁴

Ambos os tipos de assédio podem acontecer simultaneamente, ou de forma isolada. As similitudes entre ambos os institutos mencionados são muitas, o que dá ensejo à uma natural confusão entre eles, devendo o operador do direito ter uma maior compreensão sobre suas particularidades. Com os devidos esclarecimentos, prosseguiremos com a ênfase no assédio de cunho sexual adiante.

2.2 CARACTERIZAÇÃO

Como sintetiza, com muita propriedade, Luiz Flávio Gomes:

[...] esse constrangimento, de outro lado, além de ter finalidade sexual, ainda requer determinadas condições: só é típico (para os fins do art. 216-A) se ocorrer dentro de uma relação de subordinação empregatícia. O assédio tem que ter relação com o emprego ou cargo público.⁵

Para a doutrina majoritária, configura o assédio sexual quando há diferença hierárquica entre assediado e assediador, devendo a proposta sexual não ser somente um simples flerte, mas sim uma extenuante investida, que efetivamente diminua e constranja a liberdade sexual do assediado.

Há o entendimento de que a caracterização do assédio sexual que é claramente descartada ante a mera tentativa de sedução e o flerte, ou a simples paquera; e até mesmo a tentativa de aproximação para um relacionamento amoroso, ou mesmo sexual. E, igualmente não se caracteriza como assédio ou sexo forçado, utilizando violência física; pois, isto tipifica o abuso sexual, conduta muito mais grave, que conforme o caso, poderá ser caracterizado como estupro ou atentado violento ao pudor. O assédio sexual se caracteriza por uma vantagem ou

⁴ Cartilha: Assédio moral e sexual no Trabalho – Brasília : MTE, ASCOM, 2009.

⁵ JESUS, D. E. de; GOMES, L. F. 2002. Página 34.

desvantagem em decorrência da anuência ou não da proposta sexual, impondo o assediador seus desejos partindo da superioridade funcional ou econômica.

Porém, é de extrema importância destacar que o assédio sexual não limita-se num tipo único, podendo ser dividido em duas espécies, sendo elas por chantagem e por intimidação.

No tipo assédio sexual por chantagem, o agente detentor do poder de ditar o sucesso ou fracasso do assediado no local de trabalho, exige da vítima a prática de uma determinada conduta de natureza sexual, indesejada, sob a ameaça da perda ou promessa de um determinado benefício, como transferências, promoções, entre outros. Caso o assediado não ceda à instigação, estará descartado de ter uma carreira promissora ou até permanecer em seu emprego. Aqui se mostra a evidente relação de poder entre assediador e assediado.

Em acórdão elaborado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região verifica-se o assédio sexual por chantagem, no qual revela o poderio do empregador ao manipular as vantagens trabalhistas para a assediada:

[...] “Não se diga que inexistiu prova de favorecimento às vítimas em troca de favores sexuais como sustentado nas razões recursais, pois o próprio Recorrente confirma a ameaça disparada contra uma das assediadas, na parte final de fls. 1519, verbis: ‘...Você deve estar pensando que é a melhor mulher do mundo... Afinal pode dizer não quantas vezes quiser... Pode? Eu nunca deixei de tentar algo que me parece ser bom. Só me resta uma coisa a dizer. Azar o seu, o que perdeu seria algo que você, com certeza, nunca teve. Beijos, Ramos’ (grifamos) A transcrição deste e-mail enviado pelo Recorrente afasta a tese sustentada pelo Recorrente de que não houve proposta de favorecimento à vítima em troca de favores sexuais, pois demonstra com clareza a chantagem dirigida a uma das vítimas, e não mero jogo de sedução entre os interlocutores, como quer fazer parecer aos olhos da Justiça... (fls. 151/ 152).⁶

Importa ressaltar que há casos em que o assediador não requer os favores para si, mas para clientes ou credores da empresa. Somente este tipo de assédio é criminalizado no Brasil.

Já no assédio sexual por intimidação nota-se a presença de solicitações sexuais inoportunas, que objetivam o prejuízo do assediado e inserindo-o em um

⁶ TRT-10 - RO: 353200100610002 DF 00353-2001-006-10-00-2 , Relator: Desembargador Marcos Roberto Pereira, Data de Julgamento: 19/06/2002, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/07/2002.

ambiente de labor penoso e viciado. É comum nestes casos que o assediador faça insinuações sexuais e, com a resistência da outra parte, promove comentários constrangedores sobre a vida particular da vítima. Embora não seja um tipo de assédio criminalizado, visto que o Código Penal tipificou somente o assédio sexual por chantagem, pode gerar igualmente a rescisão indireta ou a dispensa por justa causa do assediador.

Alice Monteiro de Barros nos elucida que o assédio por intimidação são:

incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio por chantagem, é definido pela autora como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.⁷

O intuito principal dessa modalidade é a interferência no desempenho do assediado criando hostilidade e tensão, prejudicando-o em suas funções, não havendo necessariamente a implicação de uma promessa ou ameaça, o que permite que na posição de assediador esteja um funcionário de mesma hierarquia ou até inferior.

⁷ BARROS, A. M. 1998. Pág. 46.

3 CONCEPÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

3.1 ÂMBITO MUNDIAL

Inicialmente, convém elucidar a etimologia da palavra trabalho. O verbo "trabalhar" vem do latim vulgar *tripaliare*, cujo significado é torturar, derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura.

Tal origem e significado revela demasiada importância a partir do momento em que é possível correlacionar um quadro de violência nos ambientes organizacionais, emergindo um fenômeno que, apesar de considerado um tabu e imiscuído de uma carga de preconceitos, vem merecendo especial atenção das organizações, dos funcionários e da sociedade como um todo devido aos danos que provoca.

O termo "assédio sexual", apesar de ser recente, advém de uma prática consideravelmente antiga. Tem-se que as primeiras trabalhadoras vítimas de assédio foram as escravas, que não tiveram nenhuma proteção legal, pois juridicamente não eram consideradas humanas.

Antigamente, as mulheres possuíam um papel diverso do que nos é apresentado atualmente, que certamente é o resultado da constante luta feminina. Não desfrutavam de igualdade de direitos que tinham os homens brancos, pois a sociedade escondia sob um frágil véu sua intrigante discriminação. Eram consideradas apenas uma matriz reprodutora, objeto sexuais capaz de satisfazer as necessidades do homem, socialmente subjugadas. Como já pronunciou Giddens:

[...] as mulheres têm sido divididas entre as virtuosas e as perdidas, e as mulheres 'perdidas' só existiriam à margem da sociedade respeitável. Há muito tempo a 'virtude' tem sido definida em termos da recusa de uma mulher em sucumbir à tentação sexual, recusa esta amparada por várias proteções institucionais, como o namoro com acompanhante, casamentos forçados e assim por diante [...] O confinamento da sexualidade feminina ao casamento era importante como um símbolo da mulher 'respeitável'. Isto ao

mesmo tempo permitia aos homens conservar distância do reino florescente da intimidade e mantinha a situação do casamento como objetivo primário das mulheres.⁸

Pelo fato de o assédio ser oculto, muita das vezes a própria vítima interpreta como se houvesse dado causa para aquilo, se culpando e tornando-se a ré da situação. Principalmente, é o que as pessoas ao redor primeiramente insinuem, questionando sobre as atitudes da mulher que causaram o ato, por possível ação feminina provocadora ou insinuadora. Inclusive, a mulher se sente historicamente inferior por uma ideia disseminada pela igreja de que a genitália feminina é o acaso da interrupção de um possível pênis que deveria estar naquele lugar, o que era relacionado a pecado e perversão. Seria uma versão mal feita de um homem, sendo assim, menos capaz que um.

A conduta da mulher sempre foi observada com olhos julgadores, devendo a mesma posicionar-se de maneira recatada e discreta, comportada e submissa. Esses julgamentos morais foram bastante questionados com a inserção feminina no laboral, mas infelizmente, é algo que perdura ainda nos tempos atuais, mesmo com a insistência no debate e com demonstrações de nossa capacidade. Infelizmente, para alguns juristas, vestimenta sensual pode configurar como atenuante para o crime de assédio sexual, o que é um retrocesso.

De fato, o *boom* de mulheres introduzidas no mercado deu-se na Revolução Industrial, número que cresce disparado nos tempos hodiernos, apesar da crise econômica. É inevitável que haja um gigantesco contato entre homens e mulheres nesse meio. E da mesma forma, inevitavelmente há o exorbitante aumento do número de registros de casos de assédio sexual com vítimas mulheres primordialmente.

Quase sempre a mulher, mesmo tendo um papel estritamente profissional, é vista como um ser frágil, inferiorizado intelectualmente e com uma presença meramente sexualizada. Se a trabalhadora consegue ascensão salarial, é diretamente associada a uma mulher fácil que prestou favores sexuais para seu chefe.

⁸ GIDDENS. 1993. Pág. 102.

O viés protecionista nas relações de trabalho possuiu inúmeras fases ao longo do tempo, sendo primeiramente, a vida do trabalhador como bem maior que deveria ser protegido frente às máquinas extremamente agressivas e o meio penoso ao qual estava inserido; em segundo, sobrevivendo a Primeira Guerra Mundial, a mudança do enfoque, passando a ser por qualidade de vida no trabalho; e, por fim, no final do século XX, a mobilização sindical, ganhando a luta amplo espaço, voltando-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador. Mas, analisando-se o complexo histórico, vê-se que é diretamente proporcional o avanço da nação em relação à industrialização e a incidência de casos de assédio.

Felizmente, tem ocorrido uma movimentação maior e frequente na luta pelos direitos dos trabalhadores, principalmente em relação ao público feminino. As mulheres estão se unindo e juntando forças para combater o machismo enraizado tão presente nos locais de labor.

Mais casos são levados à Justiça, uma forma de afastar a impunidade que antes reinava. Um dos casos mais marcantes no cenário internacional foi o que envolveu o Presidente Bill Clinton com a ex-funcionária pública, Paula Jones, que o acusou de tê-la assediado sexualmente enquanto ele exercia o mandato de governador, onde o ex-governador utilizou da condição de superior hierárquico para propor-lhe sexo oral.

Ainda que haja, infelizmente, a permanência do medo da represália pela denúncia de tais atos e a morosidade da Justiça para alcançar as vítimas, relatos que vêm à tona servem de estímulo para que trabalhadoras injustiçadas do mundo todo não fiquem caladas.

Países do primeiro mundo são bem mais normatizados neste assunto. Nos Estados Unidos da América, desde 1980, a Suprema Corte declarou que as normas sobre o Assédio Sexual no local de trabalho, da EEOC – Equal Employment Opportunity Commission - Comissão de Oportunidades Iguais no Emprego. Como um efeito dominó, uma grande potência mundial posicionando-se desta forma, houve um aumento considerável no número de países que passaram a dar atenção ao tema e a maioria deles, reserva o tratamento da matéria à legislação civil ou trabalhista. Conforme nos elucida Welington Almeida:

Nos Estados Unidos da América e outras Nações do Mundo existem leis severas para punir o crime de Assédio Sexual. Tocar ou contar uma piada picante para uma colega de trabalho ou de classe pode virar um caso de polícia. A conquista é o resultado do avanço da legislação que protege a mulher como cidadã, encarada com rigor pelos tribunais, o que leva uma Ação desse gênero às últimas consequências.⁹

Em um modo comparativo, importa destacar que as mulheres são muito mais assediadas na América Latina, em comparação com a Europa e a América do Norte, principalmente pela falta de condições econômicas. Mas não somente isso, sendo que a carência educativa e social influi de forma gritante nas estatísticas, não havendo política sindical e normas protetivas. Infelizmente, a necessidade do salário faz com que as vítimas do assédio sexual, na maioria das vezes, não denunciem o assediador.

Mas poucos países admitem cumulativamente a tutela penal e a extrapenal. A maioria coloca o tipo na legislação civil ou trabalhista, e poucos o consideram como crime. Entre os países que adotaram o assédio como crime, todos na década de 90, estão a Espanha, Portugal, França e Itália.

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

Como em vários outros aspectos, o legislador brasileiro agiu tardiamente na regulamentação da conduta do assédio sexual. Comparando com outros países a diferença é de décadas, mesmo as atrocidades que com ocorrências no período da escravidão de negros e índios, alicerces da produção do senhorio e cerne de um racismo escancarado. Os escravos e indígenas eram vistos como bens, meros objetos, e não como seres humanos, sendo para a época, imerecedores de personalidade jurídica e direitos.

A situação do assédio que já havia iniciado-se com as escravas, voltou-se para os imigrantes que realizavam trabalho livre, tendo um status semelhante ao dos escravos, revelando pleno despreparo da elite brasileira da época com a crescente e mutável estrutura produtiva, perpetuando relatos de maus-tratos, de descumprimento de contratos, inclusive, de crimes de assédio sexual.

⁹ PINTO, W. A. 1949. pág. 10

A inserção das mulheres brasileiras no local de labor alavancaram certamente em meados da década de 70, pois no contexto, o movimento feminista elevava a discussão da condição da mulher frente à sociedade e frente à todas as imposições impostas, principalmente a relação entre gêneros. A partir daí, exsurge as primeiras normas que regulamentam a isonomia com o sexo masculino.

Certamente, o despreparo do Brasil foi tamanho que as relações de trabalho no avanço industrial foram marcadas de absurdas ilegalidades, precariedade, extensa carga horária, falta de assistência e preparo, acidentes constantes e com constrangimentos tamanhos, motivando, assim, os trabalhadores a lutarem por seus direitos, principalmente, usando as greves como forma política de reivindicações e de melhorias das condições laborais. Tal movimentação instigou que a Constituição Federal de 1988 pautasse pela valorização do trabalho humano e constituir pré-requisitos para o crescimento econômico, promovidos com integridade.

Apesar de mesmo nossa Carta Magna dar prioridade à valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia, para alguns juristas ainda não há leis ou normas plenamente assecuratórias de total direito para as vítimas. Fato é que já existem ações na Justiça Brasileira que demonstram um melhor caminho para o assunto. Cada vez mais há juízes mais sensíveis ao problema, aplicando penas incisivas em cada sentença, com base nos tipos penais previstos no Código Penal Brasileiro.

Hodiernamente, a prática do assédio sexual é tipificado. Seu procedimento de criminalização se deu com o Projeto Lei nº 424, de 1995, de autoria da Deputada Raquel Capiberibe (PSD-AM), apresentado na Câmara dos Deputados, em 28 de março de 1995. Posteriormente, adveio o da Ministra Benedita da Silva (PT-RJ), apresentando no Senado da República, em 16 de agosto de 1995, de nº 235/95.

Com o passar dos anos, inúmeros projetos de lei foram criados, inclusive, um de autoria de Marta Suplicy, Projeto de Lei nº 2.493/96-CD, e outro da Senadora Benedita da Silva, Projeto de Lei nº 157/97, que propunha a inclusão do assédio sexual na Consolidação das Leis do Trabalho como ilícito trabalhista.

Porém, foi o Projeto de Lei nº 61, do ano de 1999 da Deputada Iara Bernardi (PT-SP) que submetido ao Plenário da Câmara dos Deputados em Sessão de 24 de fevereiro de 1999 resultou na lei que hoje vigora.

A reivindicação pela criminalização do assédio foi, principalmente, estandarte de movimentos feministas, ligados, não por acaso, a movimento de trabalhadores. A questão, quando vista sob esta perspectiva, adquire uma dimensão mais alargada, visto que se está tratando de dois significativos e históricos objetos de discriminação: trabalhador e mulher. É certo que o trabalhador do sexo masculino também pode ser sujeito passivo do crime de assédio. Ocorre, entretanto, que a maioria esmagadora das ofensas desse tipo concentra-se nas vítimas do sexo feminino.

De acordo com Márcia Novaes Guedes, "uma pesquisa de 1995 constatou que no Brasil cerca de 58% das mulheres que trabalhavam fora de casa já tinham sofrido assédio sexual."¹⁰ E é de se esperar que este número tenha crescido exorbitantemente com o passar dos anos, com o aumento de mulheres no mercado de trabalho nos tempos hodiernos.

O assédio sexual insere-se em um contexto de alteração de valores sociais, pois é cada vez mais crescente o número de pessoas que concordam com a importância de se proteger os bens jurídicos em causa, por entenderem tratar-se de conduta de elevada reprovabilidade.

O preconceito e a discriminação em razão do sexo no trabalho, entre as formas que se reconhece na realidade brasileira, é, ainda, de muita expressão, principalmente porque as vítimas, em regra, as do sexo feminino, raramente recorrem ao Judiciário em busca de reparação das violações sofridas. Outrossim, as que recorrem, na maioria das vezes obtêm uma decisão desfavorável, pela falta ainda da correta observância das provas produzidas nos atos, e também pelo preconceito com que o tema, por muitos, ainda é tratado.

¹⁰ GUEDES, M. N. Terror psicológico no trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004. página 33.

O maior obstáculo nesses casos é a omissão da própria vítima, principalmente se for mulher. O medo de ser ridicularizada, perder o emprego ou de passar por uma puritana indesejada no ambiente de trabalho, e, também, por medo de ser rotulada de criadora de caso, dificultando novos empregos. Tudo isso torna à mulher um grande empecilho em registrar uma queixa, quando molestada sexualmente dentro do seu local de trabalho.

Caso a vítima resolve instaurar um inquérito policial para apurar o crime, novos desafios surgem, principalmente diante da dificuldade em definir ou provar uma acusação de Assédio Sexual. O crime nem sempre apresenta uma atitude explícita ou clara; o que pode ser uma ofensa para um não é para outro, portanto, trata-se de uma questão pessoal; somente o indivíduo afetado poderá saber o conteúdo da ofensa. A Ação é demorada, desgastante. Leva muitas vítimas a desistir no decorrer do processo quando não dispõem de apoio, solidariedade e acompanhamento adequado.¹¹

À título de ilustração, um julgado do TRT da 14ª Região, ementando o seguinte:

ASSÉDIO SEXUAL. CANTADAS NO LOCAL DE TRABALHO. No universo das relações de trabalho, o conceito de assédio sexual deve ser lido com especial atenção. Isto pois ao mesmo tempo em que se desenvolvem no seio empresarial diversas relações humanas, que podem ser mais ou menos afetuosas, há também o caráter alimentício e vital do emprego que muitas vezes qualifica a situação da vítima, fragilizando-a em face do assediador. A situação ganha contornos ainda mais gravosos quando o agente impertinente é seu superior hierárquico. A vítima além de conviver com o incômodo diário das cantadas nas ruas e nos ambientes públicos em geral, submete-se à pressão de ver aquele a quem é subordinada investindo nas mesmas agressividades. A prova oral indica que houve agressões e que foram várias, em perfeita situação de assédio sexual e moral. Mesmo tendo a Reclamante levado a situação ao conhecimento dos supervisores, externando não só a conduta reprovável como seu descontentamento, não há qualquer notícia nos autos de que a Ré tenha investigado o incidente. A tese defensiva nada menciona neste sentido. Deste modo, impõe-se reconhecer que a Autora conseguiu demonstrar satisfatoriamente os fatos constitutivos de seu direito.¹²

No Brasil para que seja concretizado o crime de assédio sexual, é necessário a presença do assediador (sujeito ativo), assediado (sujeito passivo), que a conduta

¹¹ Assédio nas relações de trabalho. pg. 12/13

¹² TRT-2 - RO: 00031561220135020017 SP 00031561220135020017 A28, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, Data de Julgamento: 26/03/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 17/04/2015.

seja de natureza sexual, que haja rejeição desta conduta pela vítima e que exista reiteração dos atos praticados pelo agente de modo a causar grande transtorno e constrangimento na vítima. Importante observar, que não seja um simples galanteio ou elogio.

Infelizmente, na prática vemos que a exigência realmente é a do grave dano à assediada, quando a situação sai do controle. Se houvesse uma prevenção e precaução quando iniciado o ato, ainda na fase de elogios inocentes mas insistentes, certamente os assediadores ficariam desmotivados a levar adiante repudiável atitude.

4 DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

4.1 ESFERA TRABALHISTA

No âmbito trabalhista, frente ao ato de incontinência de conduta gravíssimo, há para o agente do ilícito sua dispensa por justa causa, uma demissão forçada, sendo inviável sua permanência no ambiente ora prejudicado e lesado. O assediador perde a respeitabilidade e confiança, imprescindível em um contrato de trabalho.

Neste caso da rescisão indireta, não há previsão explícita na Consolidação das Leis do Trabalho. A doutrina e a jurisprudência tomam por base o texto dos artigos 482, alíneas "b" e "j", e 483, alínea "a" e "e" da CLT, onde:

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

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

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

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;

[...]

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

A dispensa indireta mostra-se o ato que manifesta a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, em virtude de inexecução contratual por parte do empregador. Para tanto colaciona-se a ementa, in verbis:

Justa causa. Assédio sexual. Incontinência de conduta. Configuração. O assédio sexual no âmbito trabalhista encontra-se tipificado como incontinência de conduta prevista na alínea b do artigo 482 consolidado hipótese autorizadora da dispensa por justa causa ante o uso do poder pelo assediador para obter favores sexuais de outras empregadas no local de trabalho tolhendo suas vítimas do exercício de sua liberdade. Recurso improvido.¹³

A incontinência de conduta está relacionada ao comportamento reprovável realizado pelo trabalhador em seu ambiente organizacional, com desvio, no caso em ela, do comportamento sexual do agente. Assim posiciona-se o TRT da 10ª Região, entendendo pela possibilidade da dispensa por justa causa em caso de prática de assédio sexual:

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. Para a caracterização do mau procedimento, não é necessário que o trabalhador tenha praticado ato concreto que gere prejuízo ou dano patrimonial ao empregador ou terceiro, bastando a revelação de uma conduta imoral, desonesta ou de má-fé, incompatível com o comportamento que deve nortear a atuação do empregado ou de qualquer cidadão. Os indícios materiais colhidos evidenciam as irregularidades praticadas - assédio sexual. Vistos, relatados e discutidos estes autos em que são partes as identificadas em epígrafe.¹⁴

Desta forma, enquanto assediada, frente à causa justa em ato praticado pelo empregador, o que gera o impedimento da continuação do contrato de trabalho, conforme o art. 483, alíneas d ou e da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá além do requerimento da despedida indireta, também a consequente rescisão contratual, tendo direito a todas as verbas rescisórias. Por ter agido totalmente alheio aos padrões de moralidade, descumprindo a obrigação contratual, não há motivo na manutenção do pacto laboral.

O órgão jurisdicional competente para o ingresso da lide judicial é a Justiça do Trabalho, onde a Emenda Constitucional n. 45, de 31 de dezembro de 2004, modificou substancialmente as regras básicas de competência da Justiça do Trabalho, onde todas as ações oriundas da relação de trabalho deverão ser ajuizadas na Justiça do Trabalho.

¹³ TRT-21 - RO: 27039897 RN 27-0398-97, Relator: WALDECI GOMES CONFESSOR, Data de Julgamento: 31/12/1999, Data de Publicação: 19/11/1999.

¹⁴ TRT-10 - RO: 353200100610002 DF 00353-2001-006-10-00-2, Relator: Desembargador Marcos Roberto Pereira, Data de Julgamento: 19/06/2002, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/07/2002.

Assim sendo, não há menor dúvida de que, também em matéria de assédio sexual, sendo decorrente de uma relação de emprego, é a Justiça do Trabalho brasileira o ramo competente para a apreciação do pleito de reparação dos danos dele decorrentes, sendo uma posição pacífica entre os doutrinadores e os tribunais brasileiros, atendendo plenamente à demanda. O Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região se manifesta neste segmento:

Dano Moral. Assédio Sexual. Competência. A Justiça do Trabalho é competente para a apreciação de pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual sofrido. Interpretação do art. 114 da Carta da República. Apelo provido. Extinção, sem julgamento de mérito, do pleito de indenização por prejuízos causados à saúde da obreira em virtude da não-concessão de férias. A Justiça do Trabalho é competente para apreciação do pleito de indenização por prejuízos causados à saúde da obreira em virtude da não-concessão de férias, na forma do artigo 114 da CF/88. Determinação de retorno dos autos à origem para apreciação do mérito de tal pretensão. Extinção, sem julgamento de mérito, do pleito de comprovação dos depósitos previdenciários. Correto o julgado de origem que entendeu pela incompetência desta Especializada para apreciação da pretensão. Inépcia da inicial. Diferenças de comissões e in [...].¹⁵

4.1.1 DANOS MORAIS E MATERIAIS

Sem qualquer questionamento, é fato que a pessoa mais atingida pelo crime de assédio sexual é a vítima. Começa pelo ambiente completamente desfavorável gerado pelas agressões, que conduzem diretamente a demasiado prejuízo no rendimento da mulher, além de todas as dificuldades que a classe proletária feminina já encontra para se estabelecer como profissional digna e respeitada.

A intimidade da assediada, além de ser devastada com a extrema pressão psicológica, afetar-se-á com as investigações e com a repercussão pela denúncia do fato no próprio ambiente laboral, onde os demais colegas de trabalho atuam de forma a reprimir a vítima, realizando comentários repreensivos ou indesejados. Inquestionável as sequelas psicológicas, podendo ter graves problemas de saúde, provocados por distúrbios psicossomáticos de difícil tratamento, como depressão, ansiedade, estresse, perda de auto-estima, absenteísmo e, fatalmente, o desinteresse por sua atividade, tornando-se uma profissional de baixa produtividade.

¹⁵ TRT-4 - RO: 499005919975040732 RS 0049900-59.1997.5.04.0732, Relator: CARLOS CESAR CAIROLI PAPALÉO, Data de Julgamento: 29/03/2000, 2ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul.

O assédio sexual mostra-se conduta ofensiva ao Princípio Fundamental concernente à dignidade da pessoa humana, que é escopo da Constituição brasileira de 1988. A noção de dignidade da pessoa humana funde-se com a definição material de Constituição, já que a preocupação com o ser humano consagrou-se como uma das finalidades constitucionais.

Nossa Carta Política expressa, assim, pela proteção a tais direitos, senão vejamos: "Artigo 5º: [...] X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

A vítima do assédio sexual poderá pleitear indenização por danos morais e materiais. Sendo os danos materiais, pode requerer o que perdeu diretamente com o ato ilegal, adentrando lesões à integridade corporal, sendo o dano emergente, mas também pelo que deixou de ganhar, sendo o lucro cessante, conforme disposto no artigo 402 do Código Civil, onde "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".

No que tange aos danos morais, terá direito a um valor em pecúnia, visto não ser possível devolver a dignidade e a honra perdidos no processo. Não se trata de reparação do dano, tendo em vista que o dano não será reparado. Diante de sua existênciar, não podendo ser desfeito, a indenização existirá apenas como forma de tentativa de compensar o dano que aflinge a vítima. Esta sanção pelo dano moral poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, o que, de certa forma, também compensa a dor sentida pela vítima.

Assim nos elucida a jurista Maria Helena Diniz:

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 [...].¹⁶

O fundamento para a indenização de danos morais encontra-se na constituição em seu artigo 5º, inciso V. Na lição de Moraes:

Nos termos constitucionais (CF, art. 5º, V), igualmente, será possível a indenização por dano moral, desde que haja violação aos bens imateriais da pessoa – dignidade, honra, imagem –, haverá a concretização do prejuízo moral e, conseqüentemente, o dever do Estado em indenizar; extensível, inclusive, aos sucessores do ofendido a possibilidade de acionar a Administração¹⁷.

Também nos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro de 2002, onde:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Enquanto o dano material lesiona o patrimônio da pessoa, causando a perda ou avaria dos bens, o dano moral atinge outras espécies de bens, os imateriais ou ideais, sendo que este último é o principal bem lesionado por quem sofre assédio sexual, abrangendo a honra, a imagem e sua liberdade sexual.

Contudo, é uma tarefa extremamente complexa a reparação pecuniária para a vítima, uma vez que esta se vê em um constrangimento imensurável e humilhação, principalmente, por ter comunicado a empresa do fato. Tais problemas são às vezes irreparáveis, gerando diversas repercussões em sua vida pessoal, chegando até a situações em que o marido separa-se de sua esposa, por achar que deu motivo para sofrer o assédio.

¹⁶ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, Vol. 7 - Responsabilidade Civil - 31ª edição. São Paulo/SP: Ed. Saraiva, 2017, p. 76.

¹⁷ MORAES, Alexandre. *Constituição do Brasil interpretada*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 935-936.

A empresa também pode ser compelida à responsabilização objetiva e subsidiária, caso o agente da conduta criminosa não esteja em condições de arcar com o pagamento da indenização ao assediado e as verbas rescisórias. Esta situação estimula que as empresas passem a considerar um tema de extrema pertinência e assumam desde logo uma política de prevenção à prática do assédio, como algumas já vêm desenvolvendo e com grande êxito.

5 SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS

5.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATO DE SEUS EMPREGADOS

Em relação a danos produzidos em decorrência de atos de prepostos, o direito positivo brasileiro dispõe a responsabilidade civil do empregador com culpa presumida, conforme se verifica dos artigos 932 do Código Civil, bem como a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal que dispõem:

Art. 932. São também 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;

Súmula 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Assim, não há que se falar em necessidade de dolo por parte do empregador, bastando apenas a ação com culpa, deixando de tomar atitudes importantes e fundamentais que evitariam o crime, visto ser de sua obrigação, a guarda da idoneidade e tranquilidade dos seus empregados. Neste caso, tanto empregado como empregador incorrerão em responsabilidade civil, inclusive por dano moral, podendo ser objeto de lide própria regressiva ou de denúncia da lide no processo trabalhista.

Obviamente, para que haja a responsabilização do empregador pelo cometimento do assédio sexual por um de seus empregados ou prepostos, é imprescindível que não tenha havido de sua parte nenhuma providência ou medida preventiva, pondo-se em estado inerte, o que deverá ser analisado caso a caso, pois muitas das vezes as empresas apenas simulam a tomada de providências para que a funcionária sinta-se desmotivada a levar o caso adiante. Não se pode negar que a ausência da análise da conduta de prevenção por parte da gerência deve ser

igualmente rechaçada, pois caracterizaria grande risco à atividade empresarial, estimulando uma enxurrada de indenizações e reclamações trabalhistas indevidas.

Por isto, são de extrema importância as medidas preventivas no âmbito das empresas, maior atenção às queixas realizadas pelas funcionárias e mais efetividade na aplicação de penalidades dos empregados, visto que diversas vezes tais denúncias são ignoradas, levadas num tom cômico, motivo de humilhação para a mulher.

5.2 EMPREGADOS DE MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO

Como veremos adiante no presente trabalho, para o Código Penal é necessária a condição de superior hierárquico do agente que comete o crime para a configuração do assédio sexual. Contudo, ante a existência não apenas do assédio por chantagem, mas também por intimidação, há entendimento diverso no âmbito do direito trabalhista. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou uma empresa pelo assédio sexual cometido por um funcionário contra outra de cargo equivalente:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, no entanto, o assédio sexual deve ser entendido sob ótica mais ampla, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não se restringindo às hipóteses de intimidação por superior hierárquico. Assim, muito embora o assédio no âmbito das relações de trabalho usualmente decorra da relação de poder entre as partes, ao contrário do que afirma a recorrente como principal tese de suas razões recursais, este não constitui elemento essencial na sua configuração. De qualquer sorte, no caso, tanto o assédio como a condição de superior hierárquico do assediador em relação à reclamante restaram devidamente comprovados nos autos, razão pela qual resta devida a indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. (TRT-4 - RS: 0130700-29.2009.5.04.0611, Relator Des: Fabiano de Castilhos Bertolucci, Data de Julgamento: 03/03/2011, 4ª turma de Porto Alegre).

Destarte, há a diferenciação do tratamento penal para o tratamento trabalhista, onde considera-se de que naquele é primordial o poder exteriorizado como forma de compelir a vítima, qual seja o hierárquico, e já neste, o fundamento e a essência são o poder psíquico inferido.

Importa destacar que casos de menor gravidade serão apenados com advertência e suspensão no próprio âmbito laboral.

4.4 ESFERA CRIMINAL

A Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, onde:

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.

Nota-se que o texto refere-se apenas à superioridade hierárquica ou ascendência em razão de exercício de emprego, cargo ou função. O sujeito ativo do crime deverá necessariamente ser superior hierárquico, excluindo aqueles que estejam no mesmo patamar, diferentemente da Espanha, que criminaliza o assédio sexual por intimidação (ou assédio sexual ambiental).

Apesar de o conceito legal de assédio sexual ser um notório avanço na legislação brasileira, é evidente a necessidade de acertos, pois não inclui no texto todos os tipos de assédio que possam ocorrer no cenário jurídico mundial, como relatado em parágrafo anterior, bem como em relação aos terceirizados e prestadores de serviço em decorrência de exercerem funções dentro de determinada empresa, que possuem igualmente enorme dependência econômica em relação ao tomador de serviços.

Convém destacar também que, para haver a configuração do tipo penal e que se motive uma ação neste sentido, é necessário que a coação tamanha constranja a vítima para a relação sexual em si após o constrangimento, sendo este é o objetivo final do assediante, conforme o tipo acima descrito que exige o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Quando não se chegam às vias de fato, o crime é considerado apenas tentativa para o Direito Penal.

Destaca-se também a impossibilidade do crime de assédio ser objeto de apreciação pelos Juizados Especiais Criminais, uma vez que, conforme o art. 61 da

Lei 9.099/95, a sanção para delitos apreciáveis no referido juízo não pode ultrapassar a um ano e a previsão penal é de um a dois anos de detenção.

Assim, o crime possui natureza de ação penal privada, significando que a vítima deverá procurar um advogado, caso possua condições para tanto, e dará início à ação penal, mediante a queixa. Inexistindo elementos suficientes para a providência da queixa, realizar-se-á previamente o inquérito policial, o qual dependerá da comunicação do fato e autorização da vítima ou de seu representante legal para investigação gerida pelo Delegado de Polícia.

Em caso de miséria da vítima ou de seus responsáveis, o crime terá natureza de ação penal pública condicionada à representação, caso em que o Ministério Público será o autor da ação penal agindo em nome da vítima. Necessária a prévia comunicação do fato, autorização para propor a ação e prova da miserabilidade.

6 DAS PROVAS

A prova do delito revela-se a parte mais complexa de todo procedimento, sendo possivelmente a explicação para a causa de um número tão ínfimo de pedidos desta natureza em nossos tribunais, além do já referido constrangimento e receio que têm as vítimas de denunciarem por medo de perda do emprego ou obstáculo para futuras oportunidades. Inclusive, a dificuldade se mostra pelo fato de que tal prática é realizado, comumente, apenas entre duas pessoas, ou seja, o agente (assediador) e a vítima (assediada), dificilmente havendo testemunhas.

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, sendo da assediada este dever. Porém, isso é bastante discutível no âmbito trabalhista, vez que há a presente problemática da comprovação do dano moral, por atingir bens incorpóreos. A razoabilidade está no entendimento da desnecessidade de a vítima provar a efetiva existência da lesão.

Tem sido esse o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, onde "quanto ao dano moral, em si mesmo, não há falar em prova; o que se deve comprovar é o fato que gerou a dor, o sofrimento. Provado o fato, impõe-se a condenação, pois, nesses casos, em regra, considera-se o dano in *reipsa*." ¹⁸

Assim, a possibilidade para a prova é a produção por meio documental, como cartas, bilhetes e *e-mails*, bem como prova testemunhal através de depoimentos de colegas de trabalho e também a prova pericial, a qual poderá analisar fitas gravadas, roupas danificadas, filmagens internas, sem descartar a própria confissão do assediador.

Os Tribunais tem admitido a gravação de conserva como forma de produção de provas, mesmo estando ausente a ciência da outra parte. Elucida-nos as ementas, in verbis:

Prova – Gravação magnética – Possibilidade de sua produção, pois pode ser útil e apta para a elucidação de fatos controvertidos – O juiz deve ponderar, no entanto, os limites da abrangência probatórios, caso se

¹⁸ STJ, 3ª Turma, AgRg no Ag 1062888/SP, Relator Sidnei Beneti, DJ de 18/09/2008.

esclareça a licitude na sua obtenção. A prova obtida por meio de gravação magnética pode ser útil e apta à elucidação de sua obtenção; cabe ao juiz ponderar os limites de sua abrangência probatória. (STJ, HC 4654-RS, 05ª Turma, Rel. Min. José Dantas, *in* RT 767/242).

PROVA – Gravação de conversação telefônica por um dos interlocutores – Admissibilidade – Aplicação do princípio da proporcionalidade. A gravação da conversa de um dos interlocutores não configura interceptação, sendo lícita como prova no processo penal, aplicando-se, nesse caso, o princípio da proporcionalidade, que prevaleçam outros de maior valor. (STJ, HC 4654-RS, 05ª Turma, Rel. Min. José Dantas, *in* RT 767/242).

As evidentes dificuldades probatórias não podem justificar o afastamento da máxima de que o assédio sexual deve ser rechaçado. Contudo, até para que se preserve a segurança jurídica, ausente a coleção das provas e ante a incerteza de sua veracidade, não pode haver a condenação do suposto agente. As ementas produzidas pelos Tribunais nos mostra que "exigir-se 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"¹⁹, bem como:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. O assédio sexual conceitua-se como pretensões insistentes que firam a liberdade sexual de cada pessoa, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se o agente de seu poder hierárquico sobre a vítima. Para se imputar os atos a pessoa do acusado, necessariamente há que se apresentar prova inequívoca da prática de referidos atos, porquanto a condenação deve calcar-se em prova robusta e não apenas em indícios. Logo, não havendo a certeza de que efetivamente o acusado tenha se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual da autora, não há como lhe imputar referido ato de constrangimento e dor psicológica, ante a fragilidade da prova produzida.²⁰

.. Também deve pautar-se o Magistrado pelo Princípio da Verdade Real, vez que ele dá-lhe suporte para buscar obter a verdade processual, descobrir o que de fato aconteceu, superando a inércia das partes na obtenção de provas, objetivando a busca de elementos aptos a fundamentarem decisões que mais se adequem ao ideal de justiça de nossa sociedade. Levando, entretanto, em consideração, que tal atividade de busca de produção de provas possui limitações, como a ilicitude probatória e as limitações aos depoimentos acerca das limitações profissionais.

Em síntese, todos os meios de provas, desde que lícitas, são admissíveis para a demonstração da prática do assédio sexual ocorrido no trabalho, cujo agente

¹⁹ TRT-2 - RECORD: 20000383150 SP 20000383150, Relator: VERA MARTA PUBLIO DIAS, Data de Julgamento: 14/08/2001, 10ª TURMA, Data de Publicação: 31/08/2001.

²⁰ TRT 12ª Região, 1ª Turma, RO-5327/2000, Juíza Relatora Licélia Ribeiro, em 29/11/2000.

tinha sido qualquer um dos superiores hierárquicos, preposto ou pelo próprio empregador.

Portanto, evitar a ocorrência do Assédio Sexual no local de trabalho, é o melhor que uma empresa pode fazer. O ideal é que cada um dentro de uma organização mantenha-se responsável a todo momento, honesto e íntegro, assegurando um desempenho produtivo em favor dos negócios da empresa. Caso não haja tais previsões, deve a vítima procurar o devido remédio judicial.

7 ANÁLISE DE CASOS

Por fim, faz-se pertinente a análise de casos concretos para verificar a aplicação da teoria na prática, bem como visualizar possíveis problemas encontrados.

O caso mais recente e bastante polêmico envolveu funcionários da Rede Globo de Televisão, onde a figurinista Susllem Meneguzzi Tonani acusou, em uma coluna publicada em um blog da Folha de S. Paulo, o ator José Mayer de ter cometido assédio sexual. A figurinista afirmou que a situação ocorria nos bastidores da novela em que trabalhavam, onde relata ter sido agredida verbalmente e tocada em suas partes íntimas pelo ator, perdurando o total de oito meses o conflito.

O assédio iniciou-se com leves investidas e cantadas, com comentários do tipo "Como você é bonita". Porém, afirmou que, pelo contato rotineiro com o ator, as cantadas passaram a ser mais intensas e mais incisivas, chegando a escutar "fico olhando a sua bundinha e imaginando seu peitinho" e "você nunca vai dar para mim?". Por fim, menciona que José Mayer tocou sua genitália, na presença de duas colegas de trabalho, conforme relata²¹ Susllem, chamando-a de "vaca" e permeando-a de ameaças de perpetuar o assédio. Susllem foi ao RH da empresa e ligou para a ouvidoria, onde a emissora reconheceu a gravidade do acontecimento, prometendo tomar medidas cabíveis.

José Mayer inicialmente negou a acusação, mas dias depois admitiu o ocorrido e emitiu uma nota oficial se desculpando. A Rede Globo comunicou nota de repúdio a "toda e qualquer forma de desrespeito, violência ou preconceito" e afastou o ator por tempo indeterminado.

A declaração gerou repercussão e revolta, onde pessoas do Brasil todo discutiram o assunto. Houveram muitos comentários infelizes e humilhantes para Susllem, onde afirmavam que ela havia buscado tal coisa, remetendo-lhe a culpa. Surpreendentemente, Susllem Tonani desistiu de prestar queixa à justiça e representar criminalmente o ator, conforme documento da Defensoria Pública do Rio

²¹ Publicação na revista Marie Claire

de Janeiro, o que para muitas pessoas confirmou suas teorias de que Susllem estava inventando o caso. Inclusive, um jornalista afirmou que Susllem e José Mayer haviam tido um *affair* tempo antes do fato vir à tona, o que justificaria as reações estranhas do ator. Mas certamente, isto só revela a realidade sofrida pela mulher quando é exposta e resolve se calar.

Outro caso mais recente foi o divulgado no dia 28 de junho deste ano, onde Maria Lúcia Gonçalves Freitas de Lima, ex-empregada doméstica do deputado federal Tiririca (PR-SP) apresentou uma denúncia onde alegava que o parlamentar teria a assediado sexualmente, sendo o caso encaminhado ao Supremo Tribunal Federal (STF). Afirmou que sofreu assédio em pelo menos duas ocasiões.

Conforme relato²² de Maria, durante uma viagem onde Tiririca havia bebido bastante e, na presença da mulher, da filha e de dois assessores, "segurou a declarante pelo braço, jogou-a no sofá da sala e, segurando-a por trás e pela cintura, disse: 'Vou comer seu cu, vou comer sua buceta'", tendo desabotoado a calça e, "com o pênis ereto", a perseguido, enquanto os presentes riam do ocorrido.

Maria declarou à Polícia Civil do Distrito Federal que nas festas em que participou, o deputado dizia: "vou te comer", "você vai gostar, meu pau tem a cabeça muito grande, se experimentar, vai gostar" e passava a mão no cabelo da declarante e nas nádegas, onde a esposa de Tiririca afirmava que os atos eram demonstrações de um gostar pela funcionária. Relata que foi demitida posteriormente.

Mas não houve ampla divulgação do caso. A situação extremamente humilhante a qual Maria foi exposta certamente lhe deixou sequelas graves e deverá ser devidamente averiguada e combatida pelo Direito.

Também situações absurdas como o caso em que funcionário do grupo JBS obrigava a ex funcionária a caminhar no vestiário da empresa usando apenas roupas íntimas, como em um desfile, onde foi condenado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) a uma indenização no montante de R\$50 mil reais, e a situação em que funcionário do Banco Santander emitiu ordens à uma ex-funcionária exigindo que cumprisse metas, mesmo que houvesse a necessidade de troca de favores

²² Site Megaradiovca. Vide referência bibliográfica.

sexuais, sendo o banco condenado a pagar uma indenização de R\$35 mil reais por danos morais.

Casos assim parecem chocantes e incomuns, mas acontecem diariamente e muitas das vezes não tomamos conhecimento. Em árdua pesquisa com mulheres de meu convívio e círculo de amizade, obtive muitas informações de experiências desgastantes. Resolvi trazer a mais invasiva, resguardando-a frente à quebra de sigilo e partilhar sua experiência, de forma anônima.

A relatante afirmou que trabalhava em um local realizando determinada função auxiliar, pois precisava auferir renda. O local era compartilhado por vários colegas de trabalho, um ambiente primariamente harmônico, como todos parecem à primeira vista. Na situação, um funcionário começou a dar investidas consideradas mais leves, através da rede social *whatsapp*. Nas conversas, era comum que mencionasse que ela estava gata e a chamasse para sair. Sem qualquer interesse, a funcionária pedia que seu colega parasse com as cantadas pois considerava demasiadamente estranho e sentia-se sempre desconfortável com a situação a qual era colocada.

O caso constrangedor estendeu-se e agravou, chegando a um momento em que o rapaz teceu comentário de "nossa tava reparando, sua bunda é bem empinada" e " ah sempre q vc fica em pé perto de mim eu reparo mesmo". Acuada e constrangida, a relatante totalmente desconcertada tentou relevar as questões e continuou pedindo para que parasse. Mesmo assim, permaneceu de modo a constranger ainda mais a assediada, onde afirmava ter se masturbado pensando e conversando com ela, incluindo fantasias sexuais mais intensas, mesmo sem qualquer abertura para que o assunto fosse iniciado.

Por fim, após muito desconforto, constrangimento e humilhação, foi até seu gerente e mostrou-se os registros das conversas, onde o funcionário se aproveitava da situação. Mesmo com a promessa de que o assediante seria demitido, na semana seguinte ele ainda permanecia lá. A relatante ainda ouviu que deveria ter que saber lidar com a situação, pois não era possível a dispensa. A situação apenas cessou quando a mesma decidiu pedir para sair do trabalho, por não aguentar a situação a que foi exposta.

O silêncio é mais comum que imaginamos e casos envolvendo assédio sexual acontecem por todas as partes. Talvez até mulheres próximas a nós sofreram ou sofrem com estas mazelas, mas sentem-se incompreendidas e envergonhadas por estarem no papel de vítima.

Os casos acima analisados demonstram ainda a mazela cultural de que a mulher é tida objeto de prazer de terceiros, mas felizmente, o acerto do judiciário no que diz respeito à aplicação efetiva das respectivas consequências jurídicas. Porém, impossível seria esgotar a temática, essencialmente no que tange à prática. Todos os dias mulheres são assediadas em seus locais de trabalho, sendo que nem todas chegam a formalizar a denúncia.

Questiona-se acerca do quantum valorável para as indenizações, se são exorbitantes ou capazes de motivar o assediador a não cometer novamente tais atos. O que seria R\$35 mil para um banco com seu faturamento anual? Fato é que tem se evoluído bastante, havendo maior preocupação dos Tribunais acerca dos danos sofridos pelas vítimas, que carregarão consigo as cicatrizes dos sofrimentos impostos.

Tem discutido-se sobre a proposta de os superiores hierárquicos serem obrigados a assumir a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores que decorram de uma situação de assédio no trabalho, o que não seria nada mais justo. Muitas vezes as vítimas adquirem sequelas e entram em situações de baixa médica, com os encargos a serem totalmente suportados pelo Estado. Apenas quem passou por experiências de depressão e ansiedade, sabe como estas marcas ficam em nosso âmago, lembranças tenebrosas.

Ideal seria a proibição das empresas sancionarem disciplinarmente as trabalhadoras, inclusive, despedi-las quando relatam o assédio, devendo incluir neste rol as testemunhas indicadas também, até que haja uma decisão final transitada em julgado do respectivo processo judicial.

Talvez até mais rigoroso seria a criação de uma lista de acesso público de poder do Ministério do Trabalho, constando os nomes de todas as empresas condenadas por tais práticas. Nada mais eficaz que a sanção da publicidade, pois é

o ponto mais sensível do sistema capitalista, onde a imagem da empresa define seu sucesso e sua ruína.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Proletariado Feminino e o Assédio Sexual mostra amplo e de difícil exaurimento, devido à sua complexidade, porém é possível chegar a algumas conclusões no presente trabalho.

Nota-se que a matéria ainda está em fase de amadurecimento, existindo gigantesca dissonância entre os doutrinadores, frente à ausência de uma completa sistematização do tema, o que traz para o Direito em si considerável lacuna nas inúmeras relações que não estão resguardadas pela lei.

O mínimo necessário para uma vida sustentável e digna encontra-se com base e raízes nos direitos fundamentais estabelecidos, onde tem o ser humano proteção em relação à sua essência e personalidade. A busca pela acelerada industrialização e otimização capitalista induzem que não haja tanta preocupação com a valoração das conquistas individuais que agregam sua existência e suas devidas potencialidades.

O surgimento do Estado Constitucional tem relação com a busca pela concretização de tais direitos intrínsecos a todos nós, protegendo e reconhecendo a dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais. Como a liberdade de todos se chocam em meio aos conflitos sociais, cria-se a limitação de poder, sendo legitimado pelo Poder Estatal em função da própria legalidade. Os desvios de poder, portanto, devem ser combatidos a todo instante, principalmente com a normativização. Nosso ordenamento jurídico ainda anda com a ajuda de um andador para se locomover, já que ainda há demasiada incompletude.

Mas onde falhou o legislador ao abarcar temática tão recorrente? A precariedade do texto está em não estender a figura do crime de assédio sexual a todas as categorias, em casos que não haja necessariamente uma superioridade hierárquica ou, no que entraria em outra temática, em atividades em que haja superioridade hierárquica não motivada por exercício de emprego, cargo ou função, como por exemplo, quando praticado nas relações domésticas, padres, pastores e

fiéis, professores e alunos, etc. Pois nem estes casos são abarcados pelo ordenamento jurídico.

A cultura brasileira tradicionalmente enraíza-se numa noção de comportamento irreverente, onde a mulher comumente é vista como objeto para admiração visual do homem, principalmente porque o papel feminino era tipo de procriação exclusivamente. E quando finalmente houve-se a voz daquelas que não hão de permanecer caladas, o espanto é grande e choca.

Possivelmente seja por tais hábitos que há o receio implícito de se inibir com mais vigor os referidos comportamentos reprováveis. A conscientização e o debate sobre o assunto estranha aos mais conformados, mas uma história não se constrói de uma noite para o dia.

De fato, com a edição da Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, houve um grande avanço para inibir esta prática ilícita, porém, há de se concluir que é necessário obtermos, no Brasil, medidas mais eficazes contra o assédio sexual, legais e educacionais. O ideal, é que haja uma política pública ou privada de combate ao assédio sexual, política esta de caráter, obviamente, preventivo, o que evitará, por certo, os numerosos conflitos ocasionados nos ambientes laborais.

A prevenção mostra-se imprescindível não somente pelo desgaste de se iniciar um litígio judicial, expor-se à investigações e quantias arbitradas a título de indenizações por danos morais e materiais, mas também pelo fato de o próprio tempo despendido, bem como a represália na vida pessoal de condutas já tornadas públicas, principalmente da vítima, pois como já fora abordado, em casos de assédio sexual contra mulheres em local de trabalho, estas são na maioria das vezes vistas como dramáticas, como mentirosas ou até coniventes com o ato.

Indiscutível a relevância de tal tema, uma vez que nossa Carta Magna protege e prescreve em seu corpo textual a inviolabilidade da intimidade, vida privada, ofensa à honra da pessoa. Uma vez que a prática do assédio sexual infringe a citada disposição constitucional, seja superior hierárquico ou não, deve tal ato ser plenamente rechaçado.

Mas indignação não gera efeitos práticos se não houver movimentação social e sugestões eficazes para que inicie-se tal mudança na mentalidade comum. Creio que a melhor sugestão seria a iniciativa das empresas na preocupação com o assédio desde o primeiro instante da relação laboral. Poderia, por exemplo, incluir cláusulas no contrato de trabalho que responsabilizem o agente do fato por atitudes ilegais, que esclareça o conceito de assédio e suas consequências, anunciando seu alto interesse no assunto e fiscalização extrema, através de câmeras de segurança e maior vigilância. Tal vigilância pode dar-se através de uma equipe fiscalizadora capaz de atuar com imparcialidade, inibindo a possibilidade de um dos fiscalizadores ser o próprio assediador. Uma política clara, palestras, campanhas, informações necessárias para os funcionários são o ponto de partida para proporcionar um ambiente saudável.

Ademais, atividades demonstrando as diferenças entre atitudes consideradas prejudiciais e saudável entre colegas de trabalho, com informação de educação sobre até onde pode ir a liberdade individual, diferenciando e impondo limites dos atos intoleráveis. Criando o empregador normas de conduta claras e objetivas, ficará mais fácil para que o agente fiscalizador possa empregar e fazer cumprir estas normas.

Para que a compensação do dano, bem como a rescisão contratual e a dispensa indireta dependerão de ação a ser intentada em juízo trabalhista, devendo os danos experimentados servir de base para a averiguação do valor justo de indenização, não se descartando a possibilidade de ser intentada ação penal privada ou ação penal pública condicionada, a depender das condições da vítima. A pena para o referido crime é detenção de um a dois anos, que será considerada a gravidade do fato.

Frente à necessidade de proteção dos princípios que são violados pela ocorrência do assédio sexual, imperiosa se mostra a perpetuação do chamado Estado de Social e Democrático de Direito e da educação, para que possamos contemplar o núcleo essencial constitucional e garantirmos a constante evolução de nossa sociedade, pois como profere o entendimento de Rodolfo Pamplona Filho: “O exercício diuturno da liberdade, por incrível que pareça, deve ser ensinado, pois o

convívio social é, em última análise, como já observado, a disciplina das restrições à liberdade individual”.²³

²³ FILHO, R. P. 2001. Pág. 68.

REFERÊNCIAS

Brasil. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do brasil.**

Brasília, df: senado federal: centro gráfico, 1988.

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

Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito comparado.** São Paulo: Revista LTr, ano 62, nº 11, 1998.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego.** São Paulo, LTr, 2001.

Assédio sexual no Direito do Trabalho Brasileiro. Disponível em: <
[http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI](http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2008/1.PDF)
 2008/1.PDF >. Acesso em: 11 de junho de 2017.

POLÊMICA: Ex-empregada de Tiririca acusa o deputado de assédio sexual .
 Disponível em: <<http://www.megaradiovca.com.br/v1/politica/polemica-ex->

empregada-de-tiririca-acusa-o-deputado-de-assedio-sexual/> Acesso em: 02 de julho de 2017.

Revista Marie Claire. **Susllem Tonani desiste de prestar queixa contra José Mayer após denúncia de assédio, segundo colunista.** Disponível em: <<http://revistamarieclaire.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/susllem-tonani-desiste-de-prestar-queixa-contrajose-mayer-apos-denuncia-de-assedio-segundo-colunista.html>> Acesso em: 01 de julho de 2017.

Notícias do TST. **Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5>. Acesso em: 03 de junho de 2017.

FILHO, R. P. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**, 2006. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego> > Acesso em 06 de junho de 2017.

JESUS, D. E. de; GOMES, L. F. **Assédio Sexual**. 1ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. 1ª ed. Porto Alegre: UFRGS, 2011.

Subcomissão de Gênero e Comissão de Ética do MTE. **Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília : MTE, ASCOM, 2010.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho** - caps. 1 - 7. 1ª edição. Florianópolis/SC: Portal Jurídico Investidura, 2008.

SOBRINHO, J. W. F. **Assédio sexual e justa causa**. In Repertório IOB de jurisprudência. São Paulo: IOB, fev/1996, n. 04, p. 62.

PINTO, W. A. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. Belo Horizonte/MG: Edições. Brasileiras, 2000.

DINIZ, M. H.. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, Vol. 7 - Responsabilidade Civil - 31ª edição. São Paulo/SP: Ed. Saraiva, 2017.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade**: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1993, p.102.

Comissão de representação dos servidores da Fundacentro e Sindicato dos trabalhadores no serviço público federal do Estado de São Paulo. **Cartilha: Cantada não é elogio - Campanha contra o assédio sexual e a opressão de gênero.** Edição única. São Paulo: Gráfica da Fundacentro, 2006.