

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**BRUNA ARRUDA NAVARRO DO AMARAL**

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

**FORTALEZA-CE**

**2006**

**BRUNA ARRUDA NAVARRO DO AMARAL**

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Furtado

**FORTALEZA-CE  
2006**

**BRUNA ARRUDA NAVARRO DO AMARAL**

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Emmanuel Furtado  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Prof. Dr. Marcelo Pinto  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Dr. Cristiane Cidade  
Advocacia Geral da União - AGU

A minha família que tanto me apóia  
e me respeita. Amo vocês!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter me dado força para concluir esse trabalho e a todos os momentos bons que me propiciou na minha vida.

Ao Prof. Dr. Emmanuel Furtado por ter aceitado meu convite para ser meu orientador nessa monografia.

E agradeço a minha mãe que sempre me ajudou e me apoiou.

## RESUMO

O crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho fez com que as relações entre homens e mulheres fossem cada vez mais contínuas e duradouras, pois muitas vezes um trabalhador ou trabalhadora passa a maior parte de seu tempo dentro da empresa, convivendo diretamente com pessoas de outro sexo. Esta convivência aumentou consideravelmente os casos de assédio sexual, praticados muitas vezes por pessoas no mesmo nível hierárquico da vítima e principalmente pelos seus superiores hierárquicos. Este tipo de conduta é altamente reprimida e combatida pelas empresas, não só pelo dano moral causado à vítima, como também ao ambiente de trabalho, pois diminui o rendimento do empregado assediado, refletindo na competitividade da empresa. Devido à gravidade da conduta, pode ser causa de despedida indireta do empregado ou justa causa por incontinência de conduta por parte do empregado, podendo o assediado entrar com pedido de indenização por dano moral. Contudo, o presente estudo tem como objetivo conhecer e analisar os aspectos das relações de trabalho decorrentes do assédio sexual, tendo em vista o ato de constranger alguém no ambiente de trabalho com o intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual, em razão de sua posição hierárquica.

Palavras-chaves: Deterioração do ambiente de trabalho. Violação da intimidade do trabalhador. Responsabilidade civil do empregador.

## **ABSTRACT**

The growth in the participation of women in the labor market has made the relationship between men and women to become more continuous and lasting. So that for many times male workers or female workers spend most of their time co working directly with people of the opposite sex. This interrelationship has increased considerably the cases of sexual harassment amongst them, even in the same hierarchical level and mainly by their superiors. This kind of behavior is highly reprimanded and fought against by companies in general not only because of its moral damage, caused to the victim, but also to the work place environment. For it causes a decrease in productivity by the harassed employee, reflecting upon the companies' competitiveness. Due to the seriousness of this behavioral issue, it can be a reason for indirect dismissal of the employee or justifiable dismissal for misbehavior by the conduct of this employee allowing the harassed victim to sue the other part demanding a settlement for moral damages. Nevertheless, this current paper has as an objective to get to know and to analyze the aspects of labor relationships concerning sexual harassment aiming to have an overview to the act of abusing and belittling someone in the workplace environment with the intention of getting advantages or sexual favors due to his or her hierarchical position.

**Keywords:** Workplace environment deterioration. Intimacy violation of the employee. Civil responsibility of the employer.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	11
2. ASSÉDIO SEXUAL.....	15
2.1 Aspectos Históricos.....	15
2.2 Direito à intimidade. Direito fundamental .....	16
2.3 Conceito.....	20
2.4 Espécies.....	22
2.5 Assédio sexual x Assédio moral.....	25
2.6 Caracterização.....	28
2.7 Da prova.....	30
3. RESPONSABILIDADE CIVIL.....	35
3.1 Responsabilidade do empregador por atos dos seus empregados.....	37
4. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	39
5. JUSTA CAUSA.....	42
6. DANO MORAL, SUA REPARAÇÃO E A CORRELAÇÃO COM O ASSÉDIO SEXUAL.....	44
CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59



## INTRODUÇÃO

Desde que os primeiros seres humanos passaram a habitar a Terra, a relação existente entre o homem e a mulher sempre foi objeto de muita polêmica. A mulher, pela sua própria fragilidade física, sempre dependeu do homem para protegê-la, submetendo-se, portanto, às suas ordens e caprichos.

Este trabalho tem como objetivo retratar o crescimento da mulher no mercado de trabalho, tornando-o mais competitivo entre os sexos, permitindo o convívio diário de homens e mulheres no ambiente de trabalho. O ambiente laboral deve ser saudável e de respeito, todavia, com a entrada da mulher no campo do trabalho, vem crescendo os casos de assédio sexual de que são vítimas freqüentes não só de seus superiores, mas também dos próprios colegas de trabalho.

Com a escassez de trabalho que vive nosso País, a maioria dos casos de assédio não é denunciada às autoridades, em face do receio da perda do emprego ou de sofrerem retaliações por parte dos empregadores. A prática desse delito nas empresas privadas tem como conseqüência a diminuição da produtividade, o custo atribuído ao absenteísmo e a rotatividade da mão de obra. Com esses fatos, irá constatar que o assédio sexual degrada profundamente o ambiente de trabalho.

O presente estudo constatará o conceito de assédio para melhor compreensão do tema e será esclarecida a sua caracterização que é descartada diante de meros elogios ou galanteios feitos com delicadeza, de uma aproximação para um relacionamento amoroso ou até mesmo sexual, prática comum dentre o povo latino. É também descartada a configuração de assédio sexual utilizando violência física, pois essa prática tipificaria em outro crime de natureza mais gravosa, como o de abuso sexual ou estupro.

Em outro tópico, faremos a distinção entre assédio sexual e assédio moral, tendo este como uma atitude degradante para a vítima, na qual os chefes ou colegas insultam-no com condutas negativas, chamado de terror psicológico. O assédio moral causa prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador assediado. Já, o assédio sexual fere a liberdade e a intimidade do

indivíduo, onde, na grande parte, é praticada pelo superior hierárquico da vítima com o intuito de obter favores sexuais em troca, por exemplo, de permanecer no emprego.

Trataremos, também, nesse trabalho a evolução dos direitos fundamentais do homem, da sua conquista na proteção dos direitos à liberdade, à intimidade e à honra, firmado com a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948. Entretanto, foi somente com a Constituição de 1988 que ficou esclarecida para os brasileiros a proteção dos direitos a intimidade, a privacidade, a honra e a imagem.

Outra abordagem será sobre os meios de prova do assédio sexual diante da difícil comprovação. Tribunais têm aceitado as gravações de conversas entre o assediador e o assediado como meio eficaz de prova.

Provados os fatos, o trabalhador poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, se o assédio for cometido pelo seu superior hierárquico; ou o empregador poderá despedir com justa causa o subordinado que cometera o assédio com outro colega. Tudo isso será tratado no decorrer do estudo.

Finalizaremos com a discussão do dano moral e a sua reparação, lembrando que ele é irreparável. A vítima sempre poderá reivindicar a indenização por assédio se este, no entanto, estiver devidamente comprovado.

Diante do exposto, o assédio sexual é crime e deve ser tratado como tal. As vítimas não podem ficar imunes aos fatos, devem denunciar as autoridades competentes para que sejam ressarcidas com indenizações.

## 1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

De acordo com algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, que foram ratificadas pelo Brasil, o ambiente do trabalho deve ser sadio, seguro e salubre para proteger a própria vida do trabalhador que é amplamente garantido pela Constituição Federal *in verbis*:

**Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....  
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
XXXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.  
.....

**Art. 170** – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

.....  
VI – defesa do meio ambiente.

Na concepção de Celso Antonio Pacheco Fiorillo<sup>1</sup> meio ambiente do trabalho é o “local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”.

Rodolfo de Camargo Mancuso<sup>2</sup> define meio ambiente do trabalho como:

O habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em

---

<sup>1</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo, 2004, págs. 22 e 23.

<sup>2</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: Análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, set. 1996

equilíbrio com o ecossistema. A 'contrario sensu', portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

Para José Afonso da Silva<sup>3</sup>, o meio ambiente do trabalho é “um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam”.

Conceitua-se como meio ambiente do trabalho, portanto, local onde os trabalhadores devem permanecer exercendo suas atividades profissionais, sob o controle de um superior hierárquico.

Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, o relacionamento entre homem e mulher ficou muito mais intensificado favorecendo o assédio sexual, que pode acontecer tanto por parte da mulher, como por parte do homem. Mas, a Professora Alice de Barros Monteiro<sup>4</sup>, baseando-se em pesquisa realizada no início do ano de 1995, em doze capitais constatou que no Brasil 52% das mulheres que trabalham já sofreram assédio sexual devido a sua vulnerabilidade. Sendo que 90% dos assédios têm como homem o assediador, 9% têm como a mulher a assediadora e os outros 1% são por parte de pessoas do mesmo sexo. No entanto, ainda são poucos os casos que chegam à justiça.

Os motivos da não objetivação das denúncias são as mais variadas, sendo, um deles, o medo de perder o emprego. Noutros casos a vítima teme sofrer retaliações por parte do empregador acusado. No entanto, a causa mais forte, na nossa ótica tem a sua raiz na cultura brasileira que é imensamente machista.

A cada dia mais mulheres ingressam no mercado de trabalho tornando-o mais competitivo. Homens e mulheres passam de 8 a 10 horas convivendo diariamente no ambiente laboral, por isso, é necessário que as empresas assegurem um ambiente de trabalho saudável, de respeito à personalidade do empregado.

---

<sup>3</sup> apud COPOLA, Gina. **Assédio moral e Meio Ambiente do Trabalho**. p. 9 a 13

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, 1995.

Nota-se que as trabalhadoras mais assediadas são as domésticas e as secretárias<sup>5</sup>, por ocuparem uma posição de subordinação marcante frente ao sexo masculino. Em relação às secretárias, *verbi gratia* o problema é tão grave que o Sinsesp (Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo) preocupado com o alto índice de reclamações de suas associadas, elaborou uma cartilha contendo diversas orientações. De acordo com a referida cartilha enfatiza a maioria das mulheres não denunciam o assédio sexual pelos seguintes motivos:

- 1) Medo de represálias ou retaliações;
- 2) Medo de perderem o emprego, já que dependem desse para sobreviver;
- 3) Medo de serem rebaixadas;
- 4) Medo de serem transferidas;
- 5) Medo de se expor ao ridículo frente aos colegas, familiares e amigas;
- 6) Medo de perderem a carta de referência;
- 7) Dificuldades de falar, e;
- 8) Por acreditarem não existirem recursos para tratar de maneira eficaz o problema.

É muito importante evitar o desgaste nas relações interpessoais, já que estas se constituem em instrumento de deterioração dos relacionamentos no âmbito interno das empresas, trazendo, em regra, a insatisfação e como consequência, a redução da capacidade laborativa. Nas empresas privadas o relacionamento sexual entre empregados causam consequências financeiras, como o custo atribuído ao absenteísmo, à queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. Já nas repartições públicas representa instabilidade e conflitos entre os funcionários.

No decorrer do tempo, assediar sexualmente um colega de trabalho deixou de ser um fato isolado e esporádico, para se transformar numa preocupação permanente dos profissionais que tratam do assunto, como, os

---

<sup>5</sup> Um caso famoso foi o envolvendo o Juiz Clarence Thomas, acusado de assédio sexual por sua secretária Anita Hill. Não menos famoso foi o caso que envolveu o Presidente Norte-Americano Bill Clinton acusado de assédio sexual por sua funcionária do partido a que pertencia. (ALMEIDA, Odete Neubauer de. **Responsabilidade civil por Assédio Sexual**. In Revista de Direito)

médicos, psicólogos, sociólogos e administradores de empresa, pois há preocupação em manter a produção das empresas num nível elevado e bem assim disciplina interna sob comando.

Atualmente, a moléstia sexual assumiu o papel de elemento desagregador da harmonia no ambiente de trabalho e, como tal precisa ser enfrentado. A prática de assédio sexual cria nas relações de trabalho um clima inseguro e psicologicamente insalubre, tornando o ambiente 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, principalmente nas mulheres.

Portanto, destaca-se que o assédio sexual modifica o ambiente de trabalho degradando-o e provocando enorme constrangimento ao assediado, sendo possível a rescisão indireta contratual do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador, das suas obrigações contratuais.

## 2. ASSÉDIO SEXUAL

### 2.1 Aspectos Históricos

O assédio sexual, ao contrário do que muitos pensam, não surgiu com a inserção da mulher no mercado de trabalho, mas desde que o mundo é mundo, onde alguns autores o igualavam ao *jus primae noctis* da época medieval, que obrigava a mulher recém-casada passar a noite de núpcias com o senhor do lugar. Essa prática foi declarada ilícita no ano de 1409, pela França.

Embora o tema não seja novo e constitua espécie de desvio comportamental encontrado em todo o mundo, somente a partir de cerca de três décadas passou a ser objeto de preocupação.

Com a promulgação de leis em favor de igualdade de oportunidade, aliada a um processo do movimento feminista na política de países industrializados; com o aumento de mulheres, na década de 60, no mercado de trabalho que ocasionou oposição da sua presença entre as pessoas do sexo masculino, sendo manifestado na forma de assédio sexual justamente para constrangê-las a deixar suas funções no trabalho; e com as primeiras decisões de tribunais norte-americanos considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre a vedação da discriminação sexual no trabalho, favoreceu a provação de projetos de leis tipificando o assédio sexual como prática ilegal.

Acrescente-se, que a liberdade dos costumes vivenciada pela sociedade contemporânea, mormente a liberdade de imprensa e a liberdade sexual da mulher, contribuíram em muito para o aumento da divulgação dos casos de assédio sexual, pois hoje em dia, ao contrário do que aconteciam décadas atrás, a mulher não tem mais vergonha nem medo de denunciar seus opressores, passando, desde então, a buscar no Estado a defesa de sua honra.

Foi nos Estados Unidos da América, em 1977, que surgiu a primeira legislação acerca da matéria, sendo hoje regularizada em muitos países,

definido como chantagem ou clima de intimidação, de hostilidade ou humilhação.

No Brasil, antes da regulamentação, o assédio sexual era considerado apenas como um constrangimento ilegal, previsto no art. 146 do Código Penal Brasileiro, sendo, portanto, um crime de menor potencial ofensivo, podendo ser julgado nas varas do Juizado Especial Criminal. Não havia nenhuma punição específica para o crime de assédio, tanto na parte das leis penais como, também, na parte das leis trabalhistas.

A reivindicação pela criminalização foi estandarte de movimentos feministas, ligados, não por acaso, a movimentos dos trabalhadores, mas foi somente em 16 de maio de 2001 que entrou em vigor o projeto de lei, apresentados por Benedita da Silva, Marta Suplicy e Iara Bernadique, tipificando o assédio sexual como crime em nosso ordenamento jurídico<sup>6</sup>.

## **2.2 Direito à intimidade. Direito fundamental**

Na Idade Média surgiram os primeiros antecedentes mais diretos das declarações de direitos, que contribuiu para o aparecimento do princípio das Leis Fundamentais do Reino, conhecido como humanismo, na qual limitou o poder do monarca. Diante desses fatos criaram os pactos, os forais e as cartas de franquias.

Na Espanha, no ano de 1188, Rei Afonso IX jurou sustentar a justiça e a paz protegendo os direitos das pessoas, como a segurança, o domicílio, a propriedade, etc. Mas, somente por meio do movimento iluminista no século XVIII, com as Revoluções americanas e francesas foi que apareceram as declarações de direitos individuais, no sentido moderno, chamada a *Declaração do Bom Povo da Virgínia*, em 1776, estabelecendo, entre outros princípios fundamentais, igualdade de direitos, divisão de poderes, eleição de representantes, direito de defesa, liberdade de imprensa e liberdade religiosa.

---

<sup>6</sup>**Art 216-A** – Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.



Em 1789, após a Revolução Francesa, surgiu a *Declaração do Homem e do Cidadão*.

Após a Segunda Guerra Mundial, em 1948, foi editada pela ONU a *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, pelo qual, em seu preâmbulo não se diz que tais *direitos* são outorgados ou mesmo reconhecidos, preferindo-se dizer que eles são *proclamados*, numa clara afirmação de que eles pré-existem a todas as instituições políticas e sociais, não podendo, assim, ser retirados ou restringidos por essas instituições. Essa Proclamação dos Direitos Fundamentais da Pessoa Humana torna claro que as instituições governamentais devem proteger tais direitos contra qualquer ofensa. Os direitos fundamentais nascem com o indivíduo e, por isso, não podem ser considerados como uma concessão do Estado.

No Brasil, país cuja trajetória constitucional foi bastante conturbada e cuja realidade política esteve sempre sob os olhares de períodos ditatoriais poucas vezes atenuados, o ideal de proteção da dignidade da pessoa humana somente foi reconhecido formalmente na ordem positiva com a promulgação da Constituição de 1988. Dispõe o art. 1º, inciso III: a República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

O valor dignidade da pessoa humana deve ser entendido como absoluto respeito aos direitos fundamentais, assegurando-se condições dignas de existência para todos.

A Constituição englobou gradativamente outros valores assumindo a função de garantia dos interesses sociais e de limitação do poder econômico até adquirir, nos tempos atuais, um caráter programático e democrático voltado para a concretização dos valores por ela enunciados. Mostrou-se simpática aos apelos de abertura política e conformação democrática, consagrando inúmeros princípios que representaram essa tendência.

O direito ao trabalho é parte do que se chamou de Direitos Sociais que nasceu em razão de lutas de uma nova classe social, os trabalhadores. Apareceu no segundo momento do capitalismo, com o aprofundamento das relações entre capital e trabalho. As primeiras Constituições a estabelecer a proteção de direitos sociais foram à mexicana de 1917 e a alemã de Weimar em 1919.

Os direitos sociais previstos na Constituição Federal do Brasil são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista. Acrescenta-se que a definição dos direitos sociais no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais acarreta duas conseqüências imediatas: a subordinação à regra da auto-aplicabilidade e a suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de alguma norma que preveja um direito social, e conseqüentemente inviabilizar seu exercício político-jurídico.

Com a evolução dos tempos e a globalização, o avanço da tecnologia tornou possível a invasão da vida íntima da pessoa, mas foi em 1890, com a publicação do artigo intitulado "*The Right of Privacy*", cujo objetivo foi frear as intromissões da imprensa na vida e na honra das pessoas, que surgiu a necessidade de discutirem sobre a proteção de certos direitos fundamentais, que antes estavam esquecidos, tais como: a intimidade, a vida privada e a honra.

A partir daí, desligou-se o conceito de individualismo liberal, passando a direito social e inerente à coletividade, perante muitas decisões conferenciais, como, por exemplo, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos (1969).

Para mera ilustração o artigo 12 da Declaração dos Direitos do Homem dispõe que:

**Art. 12.** Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

No mesmo sentido, a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, de 1969, em seu artigo 11:

**Art. 11.** Toda pessoa tem direito de ter sua honra respeitada e sua dignidade reconhecida. Ninguém pode ser objeto de interferência arbitrária ou abusiva em sua vida privada, sua família, seu lar ou sua correspondência, ou de ataques ilegais à sua honra ou reputação.

Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

O direito a intimidade é quase sempre considerado como sinônimo de direito à privacidade. René Ariel Dutt caracteriza a intimidade como sendo “a esfera da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais”<sup>7</sup>.

No direito do trabalho há limites expressos ao poder do empregador, e tais limites devem ser respeitados, sob pena de ultrapassar os limites entre o direito do empregador de avaliar as condições do candidato a exercer as funções que deva na empresa, e a vida privada daquele que deseja o emprego.

A atual Carta Política diz expressamente que, há proteção a tais direitos, vejamos:

**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 à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Portanto, resta claro que o trabalhador tem direito a ter sua privacidade resguardada.

A Consolidação das Leis do Trabalho datada de 1943, em seu artigo 483, estabelece que: “o empregado poderá considerar rescindindo o contrato e pleitear a devida indenização quando praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Pode-se dizer que o empregador não pode violar tais direitos ou exigir, como por exemplo, testes de saúde, com a justificativa de ser parte mais forte da relação trabalhista. Coibir o assédio sexual é uma das formas de proteção à liberdade sexual, uma das conquistas da evolução e libertação dos costumes. Neste sentido cita-se julgado:

---

<sup>7</sup> Apud SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo, p. 202

DANO MORAL. VIOLAÇÃO A INTIMIDADE – Responde por danos morais a empresa cujo sócio viola a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem de ex-empregada e frustra-lhe o acesso ao mercado de trabalho. (TRT 8ª Reg., RO 7143/95;Ac. 3ª Turma, Rel. Juiz José Maria Quadros de Alencar)

## 2.3 Conceito

É preciso verificar, para se chegar à discussão do conceito do assédio sexual se existe aí, efetivamente, algum direito para ser preservado, ou seja, se há realmente uma "liberdade sexual" que poderia ser violada caso alguém tentasse outrem a realizar ato sexual sob ameaça de exercício de poder disciplinar. A liberdade sexual pode ser conceituada como o “direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual”<sup>8</sup>.

Com a mudança dos hábitos das mulheres, deixando de ser meras donas do lar para crescer perante o mercado de trabalho, tornou-se mais competitivo o espaço laboral onde antes só eram ocupados por homens. Estes começaram ter mais contato com a mulher permitindo mais aproximação entre eles devido à longa duração diária da jornada de trabalho.

O convívio diário faz com que os colegas de trabalho tenham um relacionamento afetivo, não configurado como ilícito penal, por causa da reciprocidade de afetos e por ser um ato comum da vida privada de cada pessoa. Todavia, pode acontecer que um colega não responda as investidas de outro, mesmo havendo insistência deste. Ainda, aqui, não há nenhuma implicação jurídica, mas se este colega for um superior hierárquico ou tiver numa relação de empregador e empregado, até se tiver no mesmo nível hierárquico, ou haja poder de decisão sobre a permanência do empregado, ou ainda haja poder sobre promoções ou carreiras, estaremos diante de um delito penal denominado de assédio sexual. Porém, para se configurar crime é preciso que extrapole a barreira da razoabilidade, traduzindo em pressões ou ameaças com o objetivo de obter favorecimento sexual do assediado.

---

<sup>8</sup> DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo, p. 122

Primeiramente, a palavra assédio vem do latim *obsidere*. Deve-se considerar a definição de Houaiss<sup>9</sup> do termo assediar e do termo assédio sexual. Aquele significa “pôr cerco a” “sitiar”, “perseguir com insistência”, “importunar”; este que significa “aproximação com objetivos sexuais”, “pressão de um superior para obter favores sexuais de subalterno”.

Segundo Pampolha Filho<sup>10</sup>, assédio sexual é:

Toda conduta de natureza sexual não desejada, que, embora repelida pelo destinatário é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Pode se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar conseqüências ainda danosas.

O entendimento de Antônio de Oliveira<sup>11</sup> direciona “como comportamento que sugira o prazer sexual nas suas mais variadas formas. Toda e qualquer conduta de natureza sexual, ou outros comportamentos dirigidos ao sexo, que causem situação de constrangimento ou que afetem a dignidade do assediado, homem ou mulher”.

Para a autora Alice Monteiro de Barros<sup>12</sup> “só o repudio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva justifica a ação judicial. Galanteios ou meros elogios acompanhados de certas sutilezas comuns entre os povos, principalmente latinos, não caracterizam o assédio sexual”. O povo latino, incluindo-se aí os brasileiros, tem como característica da raça a espontaneidade, a simpatia e a ausência de formalidade no trato com as pessoas. Daí porque, muitas vezes um mero elogio ou algum gesto de carinho, não pode ser considerado como uma atitude sexualmente ofensiva.

O assédio sexual, segundo Ernesto Lippman<sup>13</sup> é o "pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado

---

<sup>9</sup> HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro, 2001.

<sup>10</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. **Assédio sexual nas relações de emprego**. São Paulo, 2001, p.

10

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio. **O assédio sexual e o dano moral**. São Paulo, p. 11

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Dano Moral na Justiça do Trabalho**. p. 20

<sup>13</sup> LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo, 2001, p. 14

em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios".

A lei 10.224 de 16 de abril de 2001 introduziu no ordenamento jurídico pátrio o tipo penal de assédio sexual, disciplinado pelo art. 216-A do Código Penal Brasileiro, que estabelece: "Constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos".

Na perspectiva da Organização Mundial do Trabalho<sup>14</sup>, somente se configura o assédio quando uma das características seguintes estiver presente: 1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Contudo, o legislador brasileiro optou por uma redação não casuística, divergindo da direção apontada pela OIT, restringindo as hipóteses de assédio sexual à laboral, não incluindo o assédio ambiental e o assédio moral.

Assim, o assédio sexual pode ser definido como um constrangimento que se faz a outrem (homem ou mulher), podendo ser físico, moral ou de outra natureza, com intuito de praticar ato sexual, prevalecendo o assediador de determinadas circunstâncias que o põem em posição de destaque de superioridade em relação ao assediado, seja em razão do emprego, da sua função ou do seu cargo.

## 2.4 Espécies

Na visão do ilustre autor Valentin Carrion<sup>15</sup> assédio sexual se divide em: a) fatal, o assediado carece de proteção, não dispõe de mecanismos de proteção, a relação é desigual e sem margem para o exercício de liberdade; b) assédio comportamental, o assediador manipula seu comportamento de modo

---

<sup>14</sup> Apud JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual**. São Paulo, 2002, p. 46

<sup>15</sup> CARRION, Valentin. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo, 2005, p. 384

a torná-lo atrativo ao assediado, com promessa de vantagens ou melhorias (assedio sexual por chantagem); c) e assédio ameaçador, coação por ameaça de algum malefício.

A doutrina majoritária tem classificado o assédio sexual em duas espécies, que são o assédio sexual **por chantagem** e o assédio sexual **por intimidação**<sup>16</sup>.

O assédio por intimidação é o mais genérico, também conhecido como assédio sexual ambiental por apresentar, na maioria das vezes, uma forma difusa, que viola o direito a um meio de trabalho sexualmente sadio, tendo como característica as incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações do mesmo caráter com o único objetivo de prejudicar ou criar uma situação hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que se tem a prática do ilícito penal.

Conforme definição de Marie-France Hirigoyen<sup>17</sup>:

Por assédio em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nesta espécie, não se revela importante o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador, isto é, poderão ser praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa. Não é necessariamente uma posição de superioridade no quadro funcional da empresa que serve de apoio à ação do agente, mas sim a sua atuação agressiva perante a vítima.

Contudo, o assediante igualmente poderia influenciar, mesmo que indiretamente, na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que, em caso de recusa, passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências, pois como não pode mandar na pessoa, já que não possui maior nível hierárquico, o assediador cria

---

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Curitiba, v. 70, p. 469.

<sup>17</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. São Paulo, 2002, p. 65.

circunstâncias para tentar forçar o assediado a ceder às pressões sexuais; dentre elas podemos citar, de acordo com Rodolfo Pamplona Filho<sup>18</sup>, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários “sexistas” (atitude discriminatória com relação ao sexo oposto) sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; criticar a vida privada do trabalhador; ignorar a presença, dirigindo-se a outros funcionários; contestar a todo momento suas decisões; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas etc.

Muitos trabalhadores já passaram por alguma experiência desse tipo ao longo de sua vida profissional, devido a isso, surgiram algumas expressões conhecidas, relacionadas com a prática do assédio por intimidação, tais como “estou na geladeira” ou “puxaram meu tapete”.

Com isso, embora esta espécie de assédio não seja tipificada como crime no nosso ordenamento jurídico, é certo a sua ilicitude devendo ser reparada no âmbito civil e trabalhista.

O assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*) pressupõe, necessariamente, abuso de poder por parte do empregador ou de preposto seu. É indispensável, pois, uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho. Envolve, assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente, ente terá dificuldades de reagir em legítima defesa, em virtude do perigo de conseqüências negativas, inclusive a perda do próprio emprego.

Portanto, nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho<sup>19</sup> “é uma conseqüência direta de um abuso de uma posição de poder, de que o agente é detentor. Por isto mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há uma discrepância de poder, como, por exemplo, o campo educacional (...)”.

Em suma, o que difere as duas espécies de assédio sexual é a importância do poder hierárquico, que se faz imprescindível no assédio *quid pro quo* e desnecessário na primeira; entretanto ficará claro que sob o prisma do Direito do Trabalho, ambos os tipos de assédio sexual repercutem de forma

---

<sup>18</sup> PAMPLONA, Op.cit. p. 23

<sup>19</sup> Ibid. p. 21



negativa no contrato de trabalho do assediador, apesar de o assédio sexual por intimidação, também chamado de "assédio sexual ambiental", não configurar um ilícito penal, configurado apenas pelo assédio sexual por chantagem<sup>20</sup>.

## 2.5 Assédio sexual x Assédio moral

Desde os primórdios da vida em sociedade e da vida em família, a sociedade convive silenciosamente com o fenômeno do terror psicológico, que faz adoecer e pode até matar. Com a competição em busca de lucro crescem as pressões por resultados tendo como o trabalho o principal palco dessa situação em que, além da cobrança de resultados, convive-se também com o próprio estresse pela manutenção dos cargos de trabalho crescendo as oportunidades de assédio moral.

O assédio moral demonstra-se através de várias formas, tais como: *harcèlement* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos; e *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha<sup>21</sup>.

No Brasil, algumas leis estaduais e municipais já estão tratando o assédio moral como crime, mas foi somente em outubro de 2002 foi que saiu a primeira decisão de condenação por assédio moral.

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de trabalho em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado" (TRT 17ª Reg.–

---

<sup>20</sup> Para ilustração, cabe informar que o Código Penal Espanhol, diferentemente, admite o assédio sexual entre colegas de trabalho do mesmo nível. É o que se convencionou chamar de "assédio sexual ambiental" e que se caracteriza pela situação objetiva e gravemente intimidatória, hostil ou humilhante para a vítima.

<sup>21</sup> BARROS, A. M. de. Op. Cit, p. 144

O termo *mobbing* foi introduzido pelo médico sueco Heinz Leymann<sup>22</sup> que foi pioneiro no assunto, conceituando assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através de estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Embora, este termo *mobbing*, implique em uma violação da intimidade do trabalhador, é algo mais danoso. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador. O assédio moral sucede da atitude deliberada de um perverso cuja finalidade é acabar com a vítima e afastá-la de seu ambiente de trabalho.

Na visão da estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen<sup>23</sup> podemos definir assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

No ambiente do trabalho, o assédio moral se apresenta através de atos e comportamentos provindo do patrão, colegas de trabalho, gerentes ou de um superior hierárquico, que traduzem essa atitude como uma estratégia de ridicularizar a vítima, diminuir sua auto-estima, ferir o seu prestígio profissional, e isolá-la do grupo de trabalho de forma contínua e com ostensiva perseguição que possa trazer conseqüências nas condições físicas, psíquicas e morais para vítima. O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, não se sabe ao certo quais são as razões do assediador praticar esse tipo de ato.

Para a manifestação do assédio moral nas relações de trabalho é preciso ter dois elementos essenciais, tais como: o abuso de poder, que pode facilmente ser revelado; e a manipulação perversa, onde a vítima atribui ao fato

---

<sup>22</sup> Apud OLIVEIRA, Euler Sinoir. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.** Curitiba, p. 222

<sup>23</sup> HIRIGOYEN, op. cit, p. 65

de uma mera brincadeira, porém, é na repetição dos vexames, das humilhações que se demonstra que a violência vai ser tornando arrasadora.

Outra forma de violência psicológica é o assédio sexual, na qual o assediador pratica atos de forma a atingir a vítima na sua liberdade sexual, ou seja, é uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo. A liberdade individual de cada um pode ser ferida pela prática do assédio em quaisquer circunstâncias, mas a tendência é prevalecer onde estão presentes relações que contenham alguma forma de hierarquia, em que uns indivíduos por ter poder sobre o outro se manifesta de procedimentos sexuais diversos que não adotaria em outras situações.

Não podemos confundir assédio moral e assédio sexual, pois enquanto este tem a finalidade de constranger a pessoa para obter favores ou aproveitamento libidinoso ou voluptuoso prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência em relação à vítima, aquele tem como objetivo humilhar, constranger moralmente a vítima, coloca-la em situação vexatória, tendo como características a violência continuada que vise excluir a vítima do mundo do trabalho. O assédio sexual tem-se em seu pólo passivo a mulher na maioria das vezes, por razões culturais, não descartando que homens também podem ser vítimas desse tipo de crime. No *mobbing* não há escolha entre os sexos, tanto o homem como a mulher podem passar por vítimas.

Entretanto, o assédio sexual e o moral em uma ação violenta, contra a liberdade e a honra da pessoa, guardam certas correlações: o assédio sexual pode constituir-se em premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. Observam-se casos em que no assédio moral, a natureza da investida do agressor, possuiu um caráter sexual; nessas hipóteses esses ataques são demonstrados por apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Agressões desta amplitude têm efeito devastador na consciência e auto-estima da vítima, porquanto, em nossa cultura a identidade sexual exerce uma importância fundamental na definição da imagem social de uma pessoa.

## 2.6 Caracterização

O assédio sexual, atualmente, tem preocupado os administradores públicos e privados de quase todos os países, seja pelo crescimento das denúncias feitas pelos assediados, seja pela conseqüência trágica que esse tipo de delito traz para o relacionamento pessoal no trabalho e a produtividade das empresas e órgãos públicos.

Entretanto, há uma grande diferença entre o assédio sexual concebido por meio da chantagem, e o mero jogo de sedução entre as pessoas.

Todavia, a tentativa de sedução não se confunde com a perseguição sexual, já que em face da natureza humana, é quase impossível afastar a libido, o interesse sexual nas relações de trabalho e de outras relações, mas o interesse e perseguição sexual têm seus os limites na barreira da razoabilidade, não transformando um mero interesse sexual em um ilícito penal. O flerte ou a popular “cantada” não configura assédio sexual, havendo decisões da Justiça do Trabalho até mesmo no sentido de que “frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio”<sup>24</sup>.

Em doutrina de Direito do Trabalho também não há mais controvérsia quanto a isto. Dárcio Guimarães de Andrade<sup>25</sup> diferencia “a simples intenção sexual, o intuito de sedução do companheiro de trabalho, superior, ou inferior hierárquico, não constitui assédio. É o caso de um inofensivo galanteio, de um elogio, ou mesmo namoro entre colegas de serviço, desde que não haja utilização do posto ocupado, como instrumento de facilitação”. Nesse sentido, elucida Luiz Flávio Gomes<sup>26</sup>, que “é preciso bom senso para distinguir o constrangimento criminoso do simples flerte, do gracejo, da ‘paquera’. Nem toda abordagem é assédio”. Assim, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu:

---

<sup>24</sup> TRT 2a. região, Ac. 029800738984, julg. 11.2.1998, publ. em 27.2.1998, Disponível em: <[www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br)>

<sup>25</sup> ANDRADE, Dárcio Guimarães. **Assédio Sexual no Trabalho**, in RJTE 172/35

<sup>26</sup> apud BITENCOURT, Cezar Roberto. **Assédio sexual**: contribuição jurídico-normativa da globalização. p. 31

ASSÉDIO SEXUAL. Frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio; nem fato (desigual e sem margem para o exercício da liberdade), nem comportamento (assediador manipula seu comportamento de modo a torná-lo atrativo ao assediado, como promessa de vantagens); nem ameaçador (coaçoão pelo anúncio de malefício). Configura-se com o uso do poder como forma de obter favores sexuais. O fato dos autos nem chega a poder ser considerado como 'cantada', mas simples situação em que a autora teria sido 'molestada'. Não há promessa de vantagem ou ameaça de algum mal para obtenção de favores. (TRT 2ª Reg. Ac. 029800738984, julg. 11.02.98, publ. Em 27.02.1998).

Contudo, deve-se acautelar com as sensibilidades exageradas daquelas pessoas fantasiadoras ou excessivamente inventivas, que podem criar, mentalmente, situações inexistentes.

Não constituem, também, assédio sexual as piadas e comentários sexuais, visitas a sites eróticos na Internet se feitos em grupos, fotos de modelos semi-nuas, calendários e outros objetos de decoração predominantemente encontrada em ambiente tipicamente masculino. Não há fato juridicamente relevante para justificar o pagamento de uma indenização ou a rescisão do contrato de trabalho.

Há que se falar ainda, nas condutas inconvenientes, ocorridas em confraternizações de trabalho, onde um colega ou chefe, após ingerir bebida alcoólica, tece alguns comentários de duplo sentido e até mesmo, lança olhares sedutores para uma colega de trabalho, essas atitudes, também, não constituem assédio.

Pode, ainda, a conduta de assédio sexual configurar-se em outra devido à prática de violência física, como a de abuso sexual, atentado violento ao pudor podendo até mesmo o estupro.

Assim, podemos vislumbrar os seguintes elementos caracterizadores do assédio sexual: a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) conduta de natureza sexual; c) rejeição à conduta do agente; d) reiteração da conduta<sup>27</sup>.

A superioridade hierárquica do assediante é fundamental, podendo ser o chefe, um funcionário superior, sócio da empresa ou até mesmo um cliente. Sendo necessário poderes para influenciar na carreira ou nas

---

<sup>27</sup> PAMPLONA, op. cit, p. 14

condições de trabalho que poderá sofrer ameaças com dispensas, transferências, perda de promoções, de referências. Não podendo esquecer que há casos de assédio sexual envolvendo pessoas do mesmo nível hierárquico.

Tem-se alude um tipo muito peculiar de assediados, que é o cliente da empresa que durante um almoço de negócios, uma venda, ou qualquer outra ocasião, condicionar o fechamento do negócio à prestação de favores sexuais, ou ameaça prestar queixa indevida contra o funcionário, no caso de recusa sexual. Nesta hipótese, deverá o empregador providenciar a remoção do empregado para outro departamento, onde não tenha contato com o assediante, sem qualquer prejuízo ao empregado.

Deve-se, então, entender que o assédio sexual, constitui-se em uma violação ao princípio da liberdade sexual, face ao cerceamento da livre disposição do direito individual em relação ao seu próprio corpo.

## 2.7 Da prova

A prova do assédio sexual é bastante dificultada porque o ato, via de regra, não ocorre de maneira pública, e sim quando assediador e assediado estão a sós, pois o assédio é geralmente praticado a portas fechadas, o que levaria a pensar que *a priori* não existiria meio para provar.

Lembra Marie-France Hirigoyen<sup>28</sup>

A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões destabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras.

Essa natural dificuldade de demonstrar a existência do assédio, todavia, não pode redundar na condenação sem provas irrefutáveis, até porque o sistema jurídico preserva a personalidade de todas as pessoas, inclusive daquelas eventualmente acusadas de assédio. E acusações graves que tais,

---

<sup>28</sup> HIRIGOYEN, op. cit, p. 77

certamente só poderiam redundar em conseqüências jurídicas se não houvesse a menor dúvida de que o assédio teria sido realmente cometido. Porém, para a punição do autor e indenização da vítima de assédio, as provocações devem ser demonstradas claramente.

Os meios de prova devem ser guardados para apresentação na Justiça do Trabalho a fim de comprovarem a conduta do assediador e pleitear a indenização por danos morais ou ainda a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho. Os bilhetes, *e-mails* enviados pelo assediador, roupas rasgadas etc. são considerados os melhores meios de prova. Além disto, os tribunais trabalhistas têm valorizado bastante o depoimento do empregado assediado em consideração ao princípio da hipossuficiência do empregado, mas não deve ser encarada como única prova base do assédio.

A prova poderá, ainda, ser feita por meio de testemunhas, exibição de documentos, por perícia em filmes ou fitas gravadas, além da confissão e outros meios de prova em direitos permitidos. Entretanto, nos termos do art. 131 do Código de Processo Civil<sup>29</sup>, deverá o juiz, atendendo aos fatos e circunstâncias dos autos, não se eximir de indicar os motivos e fundamentos que o levaram a adotar tal conclusão.

A melhor prova, sem dúvidas, são as conversas entre as partes envolvidas, ainda que obtidas por meio de gravador oculto, onde o assediado pode gravar as ameaças ou cantadas inconvenientes realizadas pelo assediante. As gravações de conversas pessoais ou realizadas por telefone, constituem meios aceitáveis e lícitos de provas para a confirmação do crime nos termos do art. 5º, inciso LVI, da Constituição Federal do Brasil, segundo o qual “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

Vários julgados direcionam no sentido de que é lícito qualquer pessoa gravar sua conversa (pessoal ou por telefone), ainda que sem o consentimento da outra parte para fins de obtenção de prova. Cita-se a jurisprudência:

PROVA – Gravação em fita magnética feito por um dos locutores sem o conhecimento do outro – Admissibilidade – Hipótese que não

---

<sup>29</sup> Art. 131, do Código de Processo Civil, dispõe: o juiz apreciará livremente a prova, atentando aos fatos e circunstâncias constantes nos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

caracteriza violação ao sigilo das comunicações – Interpretação da Lei nº 9.296/96. É admissível como prova a gravação em fita magnética feita unilateralmente por um dos interlocutores, ainda, que com o desconhecimento do outro, pois somente ocorre a violação ao sigilo das comunicações quando a interceptação é feita por terceiro, sem autorização de qualquer dos interlocutores, conforme disposto na Lei nº 9296/96. (TACrimSP, RHC 1.077.833/1- 16ª Câ. – J. 6.11.1997 – Rel. Juiz Mesquita de Paula), in RT 750/655.

Ocorre que, tal entendimento não é pacífico, existindo na jurisprudência posições contrárias, no sentido de considerar ilegal a prova obtida mediante gravação em fita magnética.

CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA. ESCUTA TELEFONICA. GRAVAÇÃO FEITA POR MARIDO TRAI DO. DESENTRANHAMENTO DA PROVA REQUERIDO PELA ESPOSA: viabilidade, uma vez que se trata de prova ilegalmente obtida. Com violação da intimidade individual. Recurso Ordinário provido. I – a impetrante recorrente tinha marido, duas filhas menores e um amante médico. Quando o esposo viajava, para facilitar seu relacionamento espúrio, ela ministrava “listam” as meninas. O marido, já suspeito, gravou a conversa telefônica entre sua mulher e o amante. A esposa foi penalmente denunciada (tóxico). Ajuizou, então, ação de mandado de segurança, instando no desentranhamento da decodificação da fita magnética. II - embora esta turma já se tenha manifestado pela relatividade do inciso XII (ultima parte) do art. 5º da CF/88 (HC 3.982/RJ, Rel. Min. Adhemar Marciel, DJU de 26/1996), no caso concreto o marido não poderia ter gravado a conversa a arripio de seu cônjuge. Ainda que impulsionado por motivo relevante, acabou por violar a intimidade individual de sua esposa, direito garantido constitucionalmente (art. 5º, X). Ademais, o STF tem considerado ilegal a gravação telefônica, mesmo com autorização judicial (o que não foi o caso), por falta de Lei Ordinária regulamentadora (RE 85.439/RJ, Min. Xavier de Albuquerque e HC 69.912/RS, Min. Pertence). III - Recurso Ordinário Provido. (RMS 5352/GO, Rel. Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, Relator para Acórdão Min. Adhemar Marciel, DJ 25.11.1996, p. 46227 LEXSTJ vol. 93 p. 314).

PROCESSO CIVIL. PROVA. A gravação clandestina, em fita magnética, de conversa telefônica não é meio de prova legal e moralmente legítimo. Recurso Especial Atendido. (REsp 2194 / RJ; Rel. Min. Bueno de Souza, Rel. para Acórdão Min. Fontes de Alencar, DJ 01.07.1996 p. 24054, RDR vol. 6 p. 335).

Há, também, que se falar nas filmagens feitas por micro câmeras, não configurando qualquer violação ao direito da intimidade protegido pela Constituição Federal.



Outras provas utilizadas poderão ser configuradas através das atitudes tomadas<sup>30</sup> pelo assediante, tais como:

- a) Receber crítica constante e em público;
- b) Discriminação na hora de pagamento de prêmios ou bônus;
- c) Ameaça ou a efetiva transferência para área de menor destaque;
- d) Avaliação efetuada de forma negativa quanto ao profissional;
- e) Determinação para realização de tarefas sem importância;
- f) Advertências em público, de forma humilhante;
- g) Piadas de mau gosto, enfatizando os erros do assediado.

As atitudes arbitrárias do assediante têm, na maioria das vezes, o propósito de humilhar sua vítima a fim de forçá-la a pedir demissão do emprego.

Um caso bem típico de assédio sexual, que foi comprovado por meio de prova testemunhal, aconteceu no estado do Rio Grande do Sul, onde o TRT da 4ª Região, aumentou de 5 (cinco) mil para R\$ 50 (cinquenta) mil o valor reparatório que Losango Promotora de Vendas Ltda. e o Lloyds TSB Bank PLC deverão que pagar à sua ex-funcionária J.P.C., 24 anos. Ela foi vítima de assédio sexual continuado, praticado pelo gerente T.B. da financeira, em sua sede central. A decisão condenatória foi proferida pela 6ª Turma do TRT que reformou, em parte, a sentença da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Na ação, J.P.C. – que foi funcionária da Losango por quatro anos e três meses – afirma, que o gerente costumava **agarrar e abraçar as funcionárias, beijando-as na cabeça e beliscando-as nas nádegas**. A coleta de ampla prova testemunhal confirmou o assédio, que foi reconhecido pela sentença de primeiro grau. O depoimento de uma das testemunhas teve uma frase reveladora transcrita na sentença: *“ele era um velho muito tarado e vivia assediando as mulheres, principalmente as que não tinham marido”*. Num longo voto, a juíza relatora Beatriz Zoratto Sanvicente analisou a prova testemunhal e o depoimento da própria supervisora do gerente, que declarou não conhecer os fatos, mas admitiu que se deles soubesse **não tomaria**

---

<sup>30</sup> LIPPEMANN, op. cit, p. 37

**qualquer atitude, pois a iniciativa cabe à assediada.** Uma outra funcionária contou **ter sido desencorajada de tomar qualquer atitude ante a direção da empresa.** Esse contexto, para a juíza Beatriz Sanvicente, “*caracteriza a perversidade como tônica das relações contaminadas pelo assédio moral*”.

Outro caso foi comprovado através de micro câmera, noticiado pela Rede Globo, no Programa Fantástico, no qual o assédio sexual envolvia um médico ortopedista e uma repórter que se passava por uma paciente. Durante o exame, a paciente estava queixando-se de dor de joelho, o médico pediu-lhe para que **tirasse a roupa e ficasse apenas em roupas íntimas** determinado que ela, a paciente, **deitasse de bruços e que levantasse as pernas enquanto a apalpava.** Em seguida, o médico colocou a paciente em pé virada de costas para ele e pedindo que a mesma inclinasse o corpo um pouco para frente, **constatando que a paciente estava quase sentada no colo do médico.** Ao término da consulta, a reportagem enviou outro paciente, mas este de sexo masculino, queixando-se de dor idêntica da repórter. Desta vez, o médico deu uma solução rápida, sem fazer qualquer exame, receitando um medicamento e encerrando a consulta. Logo após dessa reportagem ser exibida, o médico foi suspenso de exercer a medicina e responde a processo.

Somente para mostrar que as vítimas de assédio têm grandes dificuldades de provar o fato:

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. Assédio sexual que não se reconhece, por falta de prova. São insuficientes os depoimentos do pai e do namorado da alegada vítima, ouvidos como informantes. (TRT 4ª região – RO nº 96.021151-9 – Rel. Juíza MARIA JOAQUINA CARBUNCK SCHISSI – in [www.trt04.gov.br](http://www.trt04.gov.br)).

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. JUSTA CAUSA. O motivo da justa causa é a comunicação dada pela empregada à autoridade policial quanto ao assédio sexual pelo empregador (art. 482, "k", CLT). Diante do relato prestado pela reclamada, temos: a) a reclamante não procurou mencionar a ninguém a respeito do assédio sexual, ao menos, no interior do local de trabalho; b) a reclamada só ficou sabendo do boletim pelas suas investigações, o que vem a corroborar o argumento de que não houve a intenção deliberada da reclamante em denegrir a imagem do proprietário da empresa. A justa causa exige o fator subjetivo, ou seja, a intenção deliberada por parte do empregado em denegrir a imagem do empregador. Não há provas nos autos. O fato de a reclamante comparecer perante a autoridade judicial e expor os fatos, a priori, não indica nenhum intuito de denegrir essa imagem. Em contrapartida, o que é inaceitável, é a atitude discriminatória do empregador, o qual, diante do conhecimento dessa comunicação, procedeu à dispensa por justa

causa. No mínimo, a reclamada deveria aguardar a solução posta no citado incidente junto ao órgão policial. Correta, pois, a tese adotada pela sentença. Não se reconhece à justa causa. (TRT 2ª Reg – 4ªT – Rev. Sergio Winnik, in [www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br))

### 3. RESPONSABILIDADE CIVIL

Com a promulgação do novo Código Civil brasileiro, em janeiro de 2003, foi introduzido o parágrafo único do artigo 927, como importante inovação no que se refere à responsabilidade civil, que manteve a mesma estrutura do código de 1916, sendo que a definição de ato ilícito fornecida pelo art. 186, que ora transcreve-se:

**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 (art. 186 e 187), 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.

A teoria da responsabilidade civil passa a ter relevante importância no direito brasileiro, pois o dano que gera prejuízo material e moral a outrem, deve ser indenizado pelo autor.

Afirma Nélon Godoy Bassil Dower<sup>31</sup> :

(...) a responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito. (...) A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a

---

<sup>31</sup> DOWER, Nélon Godoy Bassil. **Curso Moderno de Direito Civil**. vol.1, São Paulo, 2001, p. 339

teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro.

Neste sentido, Maria Helena Diniz<sup>32</sup> ensina:

(...) poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). Definição esta que guarda, em sua estrutura, a idéia de culpa quando se cogita da existência de ilícito e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa.

Carlos Roberto Gonçalves<sup>33</sup> dispõe que “responsabilidade civil é, assim, um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário”. Desta forma, para obrigarem a ressarcir ou reparar os danos ou prejuízos causados injustamente a outrem, deve-se observar a existência dos seguintes elementos caracterizadores: conduta (ação ou omissão), elo de causalidade entre ação/omissão, culpa do agente, e dano.

Para o agente ser responsabilizado civilmente por dano moral, é necessário que algum ato tenha sido praticado ou deixado de praticar, seja pelo próprio agente ou por pessoa ou animal de que ele seja responsável. Existe, portanto, a necessidade da ocorrência de um ato humano do próprio responsável ou de um terceiro, de pronto, afasta-se, a responsabilidade por danos causados em função de caso fortuito ou força maior.

O dano sofrido há de ser efetivo, isto é, ninguém pode ser responsabilizado civilmente sem prová-lo. O dano pode ser patrimonial (material) ou extrapatrimonial (moral). No entanto, faz-se imprescindível a prova do nexos causal entre o dano sofrido e a ação/omissão do agente. Tem-se por dano patrimonial<sup>34</sup> aquele que lesiona o patrimônio da pessoa, causando a perda ou avaria do conjunto de bens ou de um apenas tornando-se inútil ao uso ou para o comércio ou somente reduzindo o seu valor. Quanto ao dano

---

<sup>32</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: Responsabilidade Civil. São Paulo, 2002, 48

<sup>33</sup> GONÇALVES, Carlos A. **Comentários ao Código Civil**. São Paulo, 2003, p. 07

<sup>34</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutária**. Rio de Janeiro, 1999, p. 57

moral<sup>35</sup>, este, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial.

Entretanto, a lei impõe em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa. Quando isso acontece, diz-se que a responsabilidade é objetiva, ou seja, serão considerados somente o dano e a autoria pelo evento danoso. Não mais se exige a prova de culpa do agente, que seria caracterização do que houve imperícia, negligência ou imprudência, não mais se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano (responsabilidade independente de culpa).

### **3.1 Responsabilidade do empregador por atos dos seus empregados**

Uma das questões debatidas atualmente gira em torno da responsabilidade pela reparação de dano na esfera civil em decorrência do assédio sexual.

O Novo Código Civil desfez qualquer tipo de dúvida em relação ao tema, ao editar o art. 932, em seu inciso III, onde o empregador ou comitente responde pelos atos de seus empregados, serviçais (realizam trabalhos domésticos) e prepostos (cumpram ordens de outrem, seja ou não assalariados), praticados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A responsabilidade do patrão ou assemelhado é decorrente do poder diretivo em relação aos seus empregados, serviçais ou prepostos. O legislador contemplou qualquer situação de direção, com subordinação hierárquica ou dependência. Assim, desde que alguém execute serviços por ordem e sob direção de outrem, em favor de quem reverte o benefício econômico desse trabalho, estará caracterizada a relação de subordinação ou preposição.

No que se refere à responsabilidade civil dos preponentes, observe-se que a relação de preposição não exige a presença de vínculo laboral típico. Da mesma forma, pouco importa que o serviço consista numa atividade duradoura ou num ato isolado, possua caráter gratuito ou oneroso, revista a forma de tarefa manual ou intelectual.

---

<sup>35</sup> CAHALI, Yussef Said. **Dano e Indenização**. São Paulo, 1980, p. 7

Por outro lado, para que haja responsabilidade do preponente é preciso que o preposto seja responsável, ainda que não culpado. Se porventura o preposto tiver agido em estado de necessidade, a licitude de seu ato exclui a culpa, mas não sua responsabilidade, extensiva ao preponente.

Adverte-se que subsiste a responsabilidade dos patrões e comitentes pelos danos, ainda que o preposto tenha agido com abuso de suas atribuições, mesmo porque o terceiro não está, em regra, em condições de conhecer os limites das funções do empregado, considerando-se suficiente e razoável aparência do cargo.

O Supremo Tribunal Federal, em Súmula nº 341, posicionou-se no sentido da presunção absoluta da culpa, quando presente o poder de direção, *in verbis*:

SÚMULA Nº 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Contudo, cumpre ressaltar que a responsabilidade objetiva atribuído ao empregador ou assemelhado por danos causados pelos seus empregados permite que o responsável pelo pagamento da indenização intente uma ação regressiva contra o causador do dano. O direito de regresso do empregador está resguardado no art. 462, § 1º das Consolidações das Leis do Trabalho, que dispõe, *in verbis*:

**Art. 462** - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

.....  
**§ 1º** - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Assim, para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente pelo empregado, será necessária a pactuação específica, seja prévia, seja quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, por medida da mais lidima justiça, no caso de dolo. Sendo evidente na prática de crime de assédio sexual.

Para Valentin Carrion<sup>36</sup>, não se deve erigir em critério absoluto a responsabilidade absoluta do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos. Segundo o autor, seria instituir um enorme risco à atividade empresarial e estipular uma verdadeira febre de indenização.

#### 4. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Conceitua-se como ato que manifesta a resolução do contrato de trabalho pelo empregado, em virtude de inexecução contratual por parte do empregador.

Pelo ilustre autor Valente Simi<sup>37</sup>, os atos faltosos do empregador surgem da violação de três direitos fundamentais do empregado: direito ao respeito à pessoa física e moral, compreendendo nesta última o decoro e o prestígio; direito à tutela das condições essenciais do contrato; e a observância pelo empregador das obrigações que constituem a contraprestação da prestação de trabalho. Assim, para que o empregador cause uma despedida indireta do obreiro é preciso que seu ato esteja tipificado no art. 483 da CLT, *in verbis*:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

---

<sup>36</sup> CARRION, op. cit, p. 385

<sup>37</sup> Apud Délio Maranhão. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol 01, São Paulo, 2005, p. 596.

O entendimento majoritário dos doutrinadores é no sentido de que se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Porém, há divergência de alguns autores com relação aos incisos a serem aplicados no caso de prática de assédio sexual, o que veremos a seguir.

Na visão de Maurício Godinho<sup>38</sup>, o assédio sexual, como ato ofensivo praticado pelo empregador, pode ser enquadrado, conforme o caso, nas alíneas 'a', 'e' ou 'f' do artigo citado, isto é: o empregador deverá cometer atos contrários aos bons costumes ou alheio ao contrato, praticar atos lesivos da honra e boa fama, ou ofensa física. É preciso que a conduta do agente seja necessariamente grave e presentes o dolo ou culpa para justificar a imediata resolução do contrato de trabalho.

Já, para Alice Monteiro de Barros<sup>39</sup> pode recair do presente art. 483, tanto na alínea 'c', que se daria pelo fato de que o assédio sexual pode resultar seqüelas de ordem psíquica, e sob este prisma o empregado sofre perigo manifesto de mal considerável; 'd', onde o empregador, na prática do delito de assédio sexual, não cumpre com suas principais obrigações que é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, não preservando, com isso, o respeito à vida privada do empregado; e 'e', considerando o assédio como injúria, que é um dos crimes contra a honra, ou seja, ato lesivo da honra do empregado e de sua boa fama, pois o assédio afeta o trabalhador na sua dignidade pessoal.

No olhar de Sergio Pinto Martins<sup>40</sup>, "o assédio sexual não envolve serviço contrario aos bons costumes, não há perigo de mal considerável e nem é caso de não cumprimento do contrato". Para o autor, trata-se exclusivamente de um ato lesivo à honra e à boa fama da pessoa.

De forma diversa, Pamplona<sup>41</sup> enquadra o assédio sexual, em regra, nas alíneas 'c', dependendo da situação e 'e', respectivamente: correr perigo manifestado de mal considerável e praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele, ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa.

---

<sup>38</sup> GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2005, p. 1210

<sup>39</sup> BARROS, A. M. de, op. cit.

<sup>40</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 2002, p. 322

<sup>41</sup> PAMPLONA, op. cit.



Segundo Ernesto Lippmann<sup>42</sup> o assédio sexual não caracteriza o disposto na alínea 'a' do art. 483 da CLT, que diz ser motivo para a rescisão pelo empregado lhe serem exigidos “serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”, pois aquilo que o assediante exige não caracteriza nenhuma espécie de serviço, ou trabalho, mas antes matéria completamente estranha ao contrato laboral. Para o autor, empregador que pratica esse tipo de crime e ainda permanece inerte à situação, ocorre a rescisão indireta do contrato de trabalho aplicando o disposto no art. 483, alíneas 'b' e 'e' da CLT, pois o assédio não contido tipifica ato lesivo aos direitos de personalidade do empregado, levando a que o empregado tenha o direito de se recusar a continuar trabalhando no estabelecimento.

Cabe salientar, que a ordem justralhista não confere meios de fiscalizar e de disciplinar os atos dos empregadores. Na prática, há dificuldades de enxergar espaço significativo para a insurgência eficaz do trabalhador. Portanto, a interpelação operaria diretamente ao empregador de pouco valer no sentido de que este cometeu infração tipificada no art. 483 da CLT, devendo-lhe pagar no prazo de 10 dias todas as verbas rescisórias que o obreiro tem direito.

Devido a esses fatos, a rescisão indireta do contrato de trabalho tende, necessariamente, a passar pelo processo judicial do trabalho. Somente para ilustração temos algumas jurisprudências a respeito do tema:

RESCISÃO INDIRETA. ATO GRAVE DO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. Seguindo a mesma ordem de raciocínio, se para a justa causa como motivo de dispensa do trabalhador é vital a existência de circunstância bastante para inviabilizar a continuidade do vínculo, para a conduta patronal ensejadora de rescisão indireta deve-se exigir ato objetivamente demonstrado de igual valoração, grave a ponto de tornar inconciliável a manutenção do contrato, e se houver desconhecimento da época em que ocorreu o fato sobre o qual se postula a rescisão indireta, resta violado o princípio da imediatidade, desservindo aquele para tal objetivo. (TRT 12ª Reg – Ac. 10803/2005 – Rel. Juiz Gilmar Cavalheri - Publicado no DJ/SC em 02-09-2005, página: 249, Disponível em: [www.trt12.gov.br](http://www.trt12.gov.br)).

ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA. A empregada que sofre assédio sexual por superior hierárquico, registrando a ocorrência e

---

<sup>42</sup> Apud BARROS, A. M. de, op. cit.

sem que a administração empresarial tome quaisquer providências, tem autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 12ª Região – Ac.2896/2001 – Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha - Publicado no DJ/SC em 30-03-2001, página: 295, Disponível em: [www.trt12.gov.br](http://www.trt12.gov.br)).

## 5. JUSTA CAUSA

Valentin Carrion<sup>43</sup>, em seus comentários, define justa causa como um efeito emanado de ato ilícito ou contratual, explícito ou implícito que permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus.

A prática de assédio sexual pode ensejar a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. A doutrina e a jurisprudência têm enquadrado o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimento (tipificação mais adequada; art. 482, alínea 'b', da CLT), ou ainda, como 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 (alínea 'j'). Entretanto, caracteriza incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra que não corresponde a corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento.

Neste sentido citam-se as seguintes decisões de alguns Tribunais Regionais:

ASSÉDIO SEXUAL. TIPIIFICAÇÃO COMO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA. REQUISITOS. O assédio sexual grosseiro, rude e desrespeitoso e concretizado em palavras ou gestos agressivos, já

---

<sup>43</sup> CARRION, op. cit, p. 380

fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória, é que nestes ambientes (trabalho, clube etc.) o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor. (TRT 3ª Reg. RO 2211/94, Rel. Maurício José Godinho Delgado, MG II de 23.04.94, p. 91).

Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta (TRT 3ª Reg – 5ª T – Rel. Juiz Ronaldo de Souza, in LTr 57-3/319).

A incontinência de conduta, segundo Dorval de Lacerda,<sup>44</sup> é definida como “procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo, sendo empregado, a confiança imprescindível do contrato de trabalho”.

No entendimento de Godinho<sup>45</sup>:

Consiste na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais. A falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo, inadequada, desde que afete o contrato de trabalho ou ambiente laborativo.

A idéia de incontinência de conduta, na visão de Rodolfo Pamplona<sup>46</sup>, costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho. O fundamento de tal "*standard*" é a perturbação do local de trabalho, pois as regras de boa conduta em sociedade também são exigidas na vida empresarial, sendo assente o princípio de que, para criar um ambiente agradável e harmonioso, com o fito de possibilitar o rendimento máximo de energia pessoal de cada empregado, deve o empregador cuidar de afastar os elementos nocivos às boas relações de trabalho.

No ano de 1999, a deputada Iara Bernadi apresentou, perante a Câmara dos Deputados, o projeto de lei nº 62 que modifica, em parte, os arts. 482, 483 e 468 da CLT, incluindo a prática de assédio sexual a trabalhador (a),

---

<sup>44</sup> LACERDA, Dorval de. **A falta Grave no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1964, p. 28

<sup>45</sup> DELGADO, op. cit, p.1191

<sup>46</sup> PAMPLONA, op cit.

subordinado (a) como justa causa para rescisão de contrato de trabalho e permitindo a vítima pleitear a devida indenização e/ou mudança de local de trabalho.

É certo que o assédio sexual traz traumas na vida do trabalhador, acarretando malefício tanto a quem pratica como a quem sofre o assédio. Contudo, o malefício causado por quem pratica esta conduta é menos danoso do que quem a sofre, porquanto, àquele teria apenas o prejuízo material, ou seja, a perda do emprego. Ao contrário da vítima, já que o dano causado é enorme, causando traumas de natureza interior que poderão levar anos e mais anos para serem sarados.

## **6. DANO MORAL, SUA REPARAÇÃO E A CORRELAÇÃO COM O ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual por se uma conduta praticada por alguém que está hierarquicamente situado acima do assediado, o que ocorre geralmente nos locais de trabalho, é altamente repudiada pela sociedade em geral, pois fere a liberdade do empregado, obrigando-o, muitas vezes a pedir demissão por não suportar a pressão psicológica exercida sobre sua pessoa, gerando muitas vezes ações de indenização por dano moral.

As agressões sofridas pelo assediado têm um efeito devastador sobre sua auto-estima, porque em nossa cultura a identidade sexual exerce uma importância fundamental da definição da imagem de uma pessoa na sociedade, devendo, portanto, o agressor reparar o dano moral sofrido pela vítima como forma de coibir condutas que atentem contra a dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana.

Para ilustrar a questão, transcreve-se decisão proferida pelo Juiz José Miguel de Campos, nos autos do processo nº 119/2005, do TRT da 3ª Região, que bem analisou a matéria, *verbis*:

DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL. A 2ª ré insurge-se contra a condenação ao pagamento de 200 salários mínimo a título de dano

moral, aduzindo que a autora, na verdade, encontra-se é indignada por não ter conseguido um programa de TV e ter sido dispensada. Afirma que a testemunha Cláudio Luiz de Moura teve interesse em beneficiar a reclamante, pois além de não presenciar o suposto assédio sexual, informou datas conflitantes com as lançadas na peça de ingresso, não devendo seu depoimento ser considerado para formação do convencimento do julgador. Diz que, além de a obreira não ter se desincumbido do ônus probatório que lhe competia, deixou de comprovar os requisitos necessários para imputação de responsabilidade. Porém, caso seja outro o entendimento deste Egrégio Tribunal, requer que o valor arbitrado seja reduzido para 1 (um) salário da autora. Na exordial, a demandante alegou que, em meados de novembro de 2003, começou a receber propostas indecorosas do diretor comercial da rádio, Sr. Demóstenes Garret, o qual passou a "elogiá-la" de maneira desrespeitosa, prometendo-lhe um programa de TV em troca de favores sexuais. Como recusou "suas investidas", ele passou a retaliá-la, mudando seu horário de trabalho para o turno da noite, destratando-a perante os colegas de serviço, criticando seu mister, o que lhe causou diversos constrangimentos. As rés, em suas defesas (fls. 40 e 47), negaram a existência tanto do dano moral quanto do assédio sexual, asseverando que a pretensão da reclamante traduz-se numa tentativa de revanche contra a sua dispensa imotivada, configurando litigação de má-fé. Eis os limites objetivos da lide, no particular. Como as reclamadas negaram o fato constitutivo do direito da autora, permaneceu com ela o ônus de prova (artigo 818/CLT c/c art. 333, II, CPC). A matéria referente ao assédio sexual é demasiadamente delicada, apesar de não ser novidade na prática social empregatícia e nem nos tribunais. A questão mereceu enquadramento legal, na esfera criminal, através da Lei n. 10.224 de 16/maio/2001, que estabeleceu o tipo penal do assédio sexual no artigo 216-A do Código Penal: "Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos." O tipo penal admite apenas a forma dolosa, ou seja, a intenção de ofender, mediante atos ou convites indecorosos, bem como a superioridade hierárquica do infrator. O emérito juiz Francisco Antônio de Oliveira, em artigo publicado na Revista LTr 66-01, "O Assédio Sexual e o Dano Moral", de janeiro de 2002, p. 12, observa o caráter restritivo da norma, expressis verbis: "Referida norma foi colocada em âmbito restritivo, pois considera assédio sexual o constrangimento proveniente de superior hierárquico ou de quem tenha ascendência em virtude de ocupação de emprego, cargo ou função. Todavia, o assédio poderá ocorrer, mediante chantagem, por quem não tenha qualquer ascendência." O conceito de assédio sexual é colhido na doutrina: "Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, geralmente repetida, de maneira a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar conseqüências prejudiciais em matéria de emprego, ou a trazer atentado a integridade física ou psicológica da pessoa, ou à sua dignidade" (cf. definição de Maurice Derpaeau, in 'Le harcèlement sexuel au travail', citado por Paulo Viana de Albuquerque Jucá em artigo de doutrina intitulado "O Assédio Sexual como Justa Causa Típica", Revista LTr 61.02/175-182). "O assédio sexual ocorre no contexto das relações face-a-face e caracteriza-se pelo uso abusivo do poder de uma parte em relação à outra, visando à obtenção de favores sexuais. Trata-se, portanto, de uma interação desequilibrada entre as pessoas, fortemente marcada pela assimetria de poder. No momento em que essa relação volta ao

equilíbrio e se torna simétrica, o problema deixa de ser assédio sexual. Em outras palavras, o relacionamento sexual, quando bilateralmente consentido, não configura assédio sexual. Este só ocorre quando uma das partes é colocada em relação de forte subordinação e rejeição em relação à outra". (in Assédio Sexual no Trabalho - O que fazer?, José Pastore e Luiz Carlos A. Robertella - Ed. Makron Books - p. 15) Do mesmo artigo citado supra, da lavra de Francisco Antônio de Oliveira, colhe-se: "É bem de ver que o assédio sexual se exterioriza pela via moral ou pela via física, esta com procedimentos provocatórios (beijos lascivos, passadas de mão, tapinhas, beliscões, etc). Sempre haverá um oferecimento, em contrapartida (conservação do emprego, guarda de segredo). Conforme o caso, poderá ou não ser superior hierárquico. Caso o oferecimento seja a conservação do status quo (emprego, cargo, função), o agente ativo deverá deter poderes de mando." Por fim, o jurista Ernesto Lippmann em seu livro Assédio Sexual nas Relações de Trabalho (Editora LTr, p. 17), citando o juiz Paulo Jucá conceitua: "Enfim, o assédio se caracteriza por ter conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado, e 'que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico - a chamada apalpadela no bumbum, entre pessoas que não dividem intimidade e com intenção sexual, é suficiente para configurar o assédio sexual, sem necessidade de repetição -, de sorte a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando pedido de indenização por danos físicos e morais'." Do exposto, pode-se inferir que assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual não desejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho, atentando contra a dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana. Pela natureza dos fatos alegados na exordial, é bom dizer que, sem prejuízo de se caracterizar o assédio sexual, algumas condutas podem caracterizar ainda outros delitos, ainda mais graves, como, por exemplo, o atentado violento ao pudor previsto no artigo 214 do Código Penal, verbis; "Art. 214. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal: Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos." Consenso é, e o bom senso indica, que o assédio sexual, pela natureza que encerra, geralmente ocorre a portas fechadas, longe da vista de terceiros, sendo que a prova direta dificilmente existirá, devendo o julgador valer-se da prova indireta, dos indícios e circunstâncias da res iudicio deducta. Tal dificuldade não passou despercebida ao citado doutrinador Ernesto Lippmann (op cit, p. 34/35): "Uma das maiores dificuldades de qualquer advogado é reconstituir ao juiz o que realmente ocorreu. Já ouvi várias vezes de juízes: 'realmente pareceu-me que fulano tinha razão, mas tive que decidir com base nas provas'... Um dos maiores enganos daqueles que entram com um processo é pensar que o juiz decide sempre com base em seu senso de justiça, algo como um Salomão da Bíblia, mas devidamente instalado numa sala com ar condicionado. Engano total. O juiz decide com base em provas. Apresentá-las consistentes e bem produzidas é meio caminho andado para vencer qualquer processo, principalmente um que envolva o assédio sexual, matéria nova e sujeita as controvérsias. Assim, aquele que se sente assediado deve fazer um registro dos incidentes, com data, local e horário, e o nome dos que presenciaram a cena, ou de outros colegas que também tenham sido assediados. Deve também procurar registrar seu protesto perante o assediante de maneira

clara, sempre que possível por meio de uma carta, ou de um e-mail, que deve ser impresso e guardado. A recusa deve ser educada, porém absolutamente clara, mostrando que a vítima não deseja nenhum relacionamento de natureza não profissional com o assediante. A questão da prova no assédio torna-se mais grave, na medida em que geralmente é praticado a portas fechadas, o que poderia levar à conclusão precipitada de que a única maneira de provar o assédio seria a palavra da vítima contra a do ofensor, especialmente quando não houver testemunhas presentes. Mas, pela própria característica psicológica de quem pratica o assédio, a prova se encontra profundamente facilitada pela repetição e pela insistência do assediante. E, neste ponto, cabe àquele que se sente assediado aumentar as suas chances de vitória num processo, gravando as conversas ou telefonemas pelos quais o assediante fez suas propostas." Postas estas considerações, passo à análise dos fatos debatidos nos autos, perquirindo a existência de sintonia entre os fatos narrados na exordial e o teor da prova dos autos. A única testemunha indicada pela autora afirmou (fl. 30): "que o depoente tomou conhecimento de fatos ocorridos entre a recte e o Sr. Demóstenes Garret; que a recte levou o problema ao depoente; que a recte disse que estava sendo constrangida sexualmente na emissora; que o Sr. Garret era diretor comercial da emissora; que o Sr. Garret fazia elogios a recte, dizendo que ela teria benefícios caso ocorresse algo, se ela cedesse ao assédio do mesmo; que o depoente levou o fato ao conhecimento do dono da rádio, Sr. David Soares; que o Sr. David marcou uma reunião e o depoente esteve presente quando foi colher o depoimento das funcionárias; que prestaram depoimento ao Sr. David: a recte, o depoente e outra menina que tinha apresentado acusação, chamada Geovana; que na presença do Sr. David foi confirmado o fato e ele disse que tomaria as devidas providências; que a outra funcionária de nome Geovana também confirmou idêntica situação, dizendo que tomaria atitude severa na empresa; que no dia seguinte o Sr. David chamou a recte na frente do Sr. Garret e pediu que confirmasse o ocorrido; que foi feita uma acareação entre os dois, mas o depoente não sabe a solução ocorrida; que 30 dias depois do fato a recte foi dispensada e a outra menina ficou na empresa; que segundo avalia, a recte foi retalhada (sic) dentro da empresa porque foi transferida do horário da tarde onde havia dividendos comerciais para o horário noturno, onde o locutor nada recebia; que no horário noturno a recte ficava sozinha dentro da Rádio, o que gerava maior preocupação" (depoimento de Cláudio Luiz de Moura). Embora ele não tenha presenciado o assédio sexual propriamente dito, o que, como visto anteriormente, ocorre geralmente de forma encoberta, confirmou ter estado presente à reunião marcada com o Sr. David, onde foram esclarecidos os fatos alegados na exordial, com a colheita do depoimento da autora. E pelo que se verificou, o Sr. Demóstenes, valendo-se da circunstância de superior hierárquico, tentou obter favorecimento sexual da reclamante. Como não logrou êxito, transferiu-a para laborar à noite, o que implicou, inclusive, prejuízo financeiro, face da não percepção de "dividendos comerciais" nesse horário. Tanto houve dano à recorrida que, quando o Sr. David soube do ocorrido, tratou logo de remanejá-la para o horário de trabalho anterior, conforme aduzido em depoimento pessoal e na inicial (fl. 28 e 06). Assim, considerando que os elementos dos autos autorizam a concluir que houve assédio sexual, com desrespeito à dignidade da reclamante, é devida a reparação por danos morais, pelo que passo ao exame de sua quantificação. Embora exista grande dificuldade em estabelecer com exatidão a equivalência objetiva entre o dano e o ressarcimento, tal argumento não é razão

para deixar de indenizar, desobrigando-se o responsável e deixando seu ato sem sanção e o direito sem tutela. A impossibilidade da exata avaliação há de ser tomada em benefício da vítima e não em seu prejuízo. Por isto, neste caso, ao juiz é dada larga esfera de liberdade para apreciação, valorização e arbitramento do dano. Para esta fixação, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, este Juízo adota como critério para seu arbitramento a regra do artigo 84 do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/62) que prevê a reparação do dano moral de 5 a 100 salários mínimos, por injúria, difamação e calúnia e a norma contida no art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5.250/67), que permite o arbitramento do dano moral até 200 salários mínimos, sendo também matéria de ponderação os dispositivos dos artigos 4º e 5º da Lei de Introdução ao Código Civil. O julgador deverá levar em conta, também, na fixação do dano moral, os seguintes elementos (artigo 53 da Lei de Imprensa): intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, a natureza e o sofrimento do ofendido; grau de culpa ou dolo com que se houve o ofensor; conseqüências do ato; condições financeiras das partes (art. 400 do CCB: necessidade da vítima x possibilidade do agressor); circunstâncias, retratação espontânea etc. Assim, entendo que o quantum de R\$10.000,00 (33,3 salários mínimos) para o dano sofrido é razoável para compor a lesão experimentada, considerando sua gravidade, as circunstâncias em que ocorreram, a intensidade do sofrimento, a capacidade econômica da ré, bem como o princípio geral de todo ramo do Direito: o da razoabilidade entre a extensão da ofensa e a medida judicial corretiva. Provejo, em parte, para reduzir o valor da indenização de 200 salários mínimos para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). RECURSO DA AUTORA ACÚMULO DE FUNÇÕES X CONTRATOS DISTINTOS Assevera a reclamante ter sido contratada para exercer duas funções - locutora e operadora de áudio- em setores distintos, o que é vedado pela Lei 6.615/78, pelo que requer o reconhecimento de um segundo contrato de trabalho, com a devida anotação em CTPS e pagamento das verbas rescisórias. Afirma que, além dessas funções, também era responsável pelo monitoramento de imagem de canal de televisão RIT - CANAL 50 e SHOW DA FÉ, o que configura acúmulo de função no setor de produção, nos termos do parágrafo 3o, do art. 4o da legislação em referência. Embora a CTPS de fl. 10, bem como os contratos de fls. 19/50 tenham registrado o cargo da autora como sendo de LOCUTORA/OPERADORA DE ÁUDIO, a prova oral confirmou que a atividade essencial desenvolvida era a de LOCUTORA, podendo também ocorrer de ela fazer o monitoramento da sintonia simultânea entre a TV e a Rádio, o que lhe garantia a percepção do adicional de 40%. Nesse sentido o depoimento da testemunha arremetida pela própria recorrente: "...que existia dentro do estúdio uma TV sintonizada no canal 40, do mesmo grupo; que se o programa da TV também fosse transmitido pela rádio, o funcionário tinha que fazer a sintonia a transmissão simultânea; que o próprio funcionário locutor fazia o monitoramento" (fl. 30). Portanto, tratando-se de atividades correlatas que não geram desvio funcional ou acúmulo de funções díspares, nego provimento ao recurso. INTERVALO INTRAJORNADA A autora pleiteia o pagamento, como extra, do intervalo intrajornada. Pois bem. As jornadas de trabalho consignadas nos contratos de fls. 19 e 50, são, de segunda a domingo, das 13:00 às 18:00 h, com 15 minutos para descanso e refeição (2º contrato), e das 11:00 às 16:00 h (no 1º contrato), com uma folga semanal e em um domingo ao mês. Considerando que o parágrafo 1o do artigo 71 da CLT estipula a obrigatoriedade de uma pausa de quinze minutos quando a duração do serviço ultrapassar quatro horas e não exceder 6 diárias, cabe averiguar se a



reclamante, de fato, usufruiu desse intervalo. Apesar de haver registro de tal concessão apenas nos cartões de ponto de fls. 81/86, a prova oral produzida evidenciou que a demandante, como locutora de rádio, desfrutava de intervalo para alimentação e descanso, mesmo que de forma fracionada durante a prestação de serviço, não merecendo lograr êxito a sua pretensão. Confira os depoimentos das testemunhas ouvidas em Juízo: "que todos os locutores têm um intervalo, que não é fechado, mas saem várias vezes dentro da programação" (fl. 31 - Demóstenes Barbosa Garret ). "que se houvesse programação musical a recte podia sair para ir ao banheiro ou tomar um lanche, desde que houvesse um programador ou um outro locutor para substituí-la no período..." (fl. 30 - Cláudio Luiz de Moura). Logo, nego provimento. MINUTOS RESIDUAIS Pugna a autora pelo deferimento dos minutos residuais. Sem razão. Embora alguns cartões de ponto tenham apontado a existência de labor antes e depois da jornada contratada (fls. 60/67 e 81), não faz jus ao pagamento de horas extras, pois além deles conterem registro de várias folgas compensatórias, os recibos salariais acostados aos autos demonstram a quitação do serviço suplementar (fls. 20 - doc. 5, 21 e 53), sem que fossem apontadas diferenças. Nego provimento. (3ª Região, DECISÃO: 29 06 200, TIPO: RO NUM: 00119 ANO: 2005, NÚMERO ÚNICO PROC: RO - [00119-2005-107-03-00-1](#) TURMA: Oitava Turma, DJMG DATA: 09-07-2005 PG: 21, RECORRENTE(S): Radio Metropolitana Vespasiano Ltda. Shelselaine Figueiredo Igreja Internacional da Graça de Deus RECORRIDO(S): os mesmos.)

O dano moral é instituto relativamente novo em nosso meio, levado ao patamar constitucional pela Constituição Federal de 1988, art. 5º, inciso V e X, *in verbis*:

**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:

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

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

O inciso V, citado acima, prevê o direito a indenização por dano material, moral ou à imagem, consagrando ao ofendido a reparação pelos danos sofridos. Até o ano de 1992, a corrente jurisprudencial dominante negava a possibilidade de que um único fato ilícito possa produzir uma indenização cumulada. Com a Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça,

ficou decidido que são acumuláveis as indenizações por dano moral e dano material oriundos do mesmo fato.

A norma constitucional pretendeu a reparação da ordem jurídica lesada, pelo ressarcimento econômico ou por outros meios, a exemplo do direito de resposta.

Para Carlos Bittar<sup>47</sup>:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Na visão de Rodolfo Pamplona Filho<sup>48</sup>, “o dano moral consiste no prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro”, ou seja, “é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente”.

No conceito trazido por Limogi França<sup>49</sup>, este afirma ser “aquele que, direta ou indiretamente, a pessoa física ou jurídica, bem assim a coletividade, sofre no aspecto não econômico dos seus bens”, dano este que pode ou não repercutir na esfera patrimonial do lesado.

A pessoa jurídica por não sentir dor ou por não deter certas prerrogativas inerentes à pessoa física (como o direito à dignidade humana), certamente possui determinados direitos da personalidade que também podem sofrer ataques e que, portanto, devem ser protegidos. Assim, pode até afirmar que a indenização por danos morais, terá cabimento em relação à pessoa física, à pessoa jurídica, e até mesmo em relação à coletividade.

Todavia, Wagner Giglio<sup>50</sup> limita esse entendimento, assegurando que a pessoa jurídica, *lato sensu*, não é atingida pelo sofrimento, pela dor, sentimentos que nenhuma pessoa jurídica pode ter.

Nesse sentido, doutrina o mestre:

---

<sup>47</sup> apud CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. São Paulo, 1998, p. 20

<sup>48</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. **Dano Moral na Relação de Emprego**. São Paulo, 2002, p. 52.

<sup>49</sup> apud DEDA Artur Oscar de O. **A Reparação dos Danos Morais**. São Paulo, 2000, p. 81

<sup>50</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. São Paulo, 1996, p. 251

Deve o empregado reparar os prejuízos de ordem moral causados ao empregador. Contudo, é preciso ficar claro, a bem da boa técnica jurídica, que o empregador a quem nos referimos é o empregador – proprietário – pessoa física, pois o dano moral é um sofrimento de ordem psíquica, não havendo como considerá-lo a uma pessoa jurídica, ainda que por reflexo ela possa ser atingida pelo dano moral lançado.

Na atual Carta Política, em seu inciso X, estão alguns direitos da personalidade que salvaguardou constitucionalmente à vida privada, protegendo os direitos à intimidade e à própria imagem, sendo estipulado que, na hipótese de serem ofendidos, os danos decorrentes dessa ofensa devem ser indenizados, sejam eles de ordem material ou moral.

Na visão de Alexandre de Moraes<sup>51</sup> os conceitos constitucionais de intimidade e de vida privada apresentam grande interligação, podendo, entretanto, ser diferenciados por meio da menor amplitude do primeiro, que se encontra no âmbito de incidência do segundo. Com isso, o conceito de intimidade reporta ao que é íntimo, particular, transmite a idéia do direito a resguardar-se de pessoas alheias àquilo que apresenta como mais pessoal, enquanto o conceito de vida privada possui uma conotação mais abrangente, pois alcança, além da parte familiar do indivíduo, as suas amizades mais próximas, bem como os relacionamentos mantidos com determinados grupos fechados, inclusive das relações de trabalho.

O dano moral consiste em um prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, e na interpretação de Sílvio de Salvo Venosa<sup>52</sup> o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano sofrido. Concluiu, ainda, o autor que será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo, uma inconveniência de comportamento ou, como definimos um desconforto comportamental a ser examinado em cada caso.

Tanto na esfera civil quanto no âmbito trabalhista, o dano moral só se configura com a caracterização da tipicidade do ato ilícito, isto é, todo e qualquer ato que venha afetar a moral e o código de ética do trabalhador,

---

<sup>51</sup> MORAIS, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação Constitucional**. São Paulo, 2003, p. 26

<sup>52</sup> idem

prejudicando o seu lar, ou, ainda, a sua honorabilidade, o seu crédito ou bom nome profissional.

No do Direito do Trabalho, o dano moral configura-se por meio de atos abusivos ou acusações infundadas que possam malograr a reputação, a honra ou o decoro; enfim, por intermédio de atos que possa ultrajar a própria dignidade do trabalhador, incluindo-se o assédio sexual. Portanto, o dano moral trabalhista configura-se pelo enquadramento do ato ilícito perpetrado em uma das hipóteses de violação aos bens juridicamente tutelados pelo art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988. E para se concretizar o direito a reparação financeira faz-se imprescindível a associação de três elementos básicos caracterizadores da responsabilidade civil: o **impulso de agente**, o **resultado lesivo** e o **nexo de causalidade** entre o dano e a ação.

O aspecto relevante neste tema seria o nexo de causalidade. Segundo a doutrina e a jurisprudência para que o ato ilícito seja fonte da obrigação de indenizar, é imperioso que exista uma relação de causa e efeito entre o ato do assediador e o dano sofrido pelo assediado. O nexo causal seria, portanto, o liame que une a conduta do agente ao dano.

Havendo o nexo causal, o assediado tem legítimo direito de pleitear judicialmente além das verbas decorrentes da despedida indireta ou da despedida injusta, a indenização por dano moral. A indenização devida deve ser em valor que traga conforto espiritual e material ao assediado, sendo desprezado, qualquer valor simbólico a título de indenização, já que a dor, o sofrimento e a honra do trabalhador não são comensuráveis e não se sujeitam a aferição financeira. Para exemplificar:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Para que se impute a condenação de indenização por dano moral a uma parte, imperativo se torna a comprovação da existência do nexo causal entre o ato ofensor e o dano experimentado pela parte ofendida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 23ª Reg., TP, Ac. n. 985/96, Rel. Juiz Fauze Silva, DJMT 28.6.96, p. 11)

Um dos pontos de vista processuais bastante discutidos é a questão da prova do dano moral. Isso porque a lesão moral, na maioria das vezes, não é facilmente identificável, por não ser um dano no patrimônio visível da pessoa.

Na busca de uma solução eficaz para o problema, a doutrina e a jurisprudência dividem-se em três correntes distintas: a) tese da necessidade da mesma atividade probatória utilizada para a prova do dano material; b) tese da prova *in res ipsa* – teoria da presunção; c) posição intermediária – satisfação pela presunção *hominis*.

A crítica mais contundente que se faz a primeira corrente doutrinária é no sentido da impossibilidade de utilização das mesmas condições probatórias empregadas para comprovação do dano material. O fundamento é por demais obvio, pois a lesão ao patrimônio moral não é passível de quantificação ou mensuração, sendo, por conseguinte, impossível prová-la nas mesmas condições da lesão de natureza econômica, que pode ser comprovada por meios ordinários. Nesse sentido, observa Wladimir Valle<sup>53</sup> que “nessa matéria de prova do dano não poderá exigir um aprova direta. Não será, evidentemente, com atestados médicos ou com depoimento de duas ou três testemunhas, que se demonstrará a dor, o sofrimento, à aflição, em suma, o dano moral alegado por aquele que pleiteia, em juízo, a reparação”.

A segunda corrente doutrinária também é criticada por se basear na própria Constituição Federal, pois não se pode cercear o direito do réu de tentar produzir a prova em sentido contrário, ou seja, da inexistência do dano alegado. Filia-se a esta corrente Beatriz Della Giustina<sup>54</sup>.

A terceira corrente é defendida por Rodolfo Pamplona Filho<sup>55</sup>, que encontra apoio no art. 212, inciso IV, do Código Civil, onde diz que a presunção não é um sentimento prévio ao processo judicial, mas sim mais um meio de prova admitido no Direito. Nas palavras de Maria Helena Diniz<sup>56</sup> é a “presunção deixada a critério do juiz, que se funda naquilo que ordinariamente acontece

---

<sup>53</sup> VALLE, Wladimir. **A reparação do dano moral no Direito Brasileiro**. São Paulo, 1995, p. 309.

<sup>54</sup> “Importante idéia jurídica, trazida a lume especialmente por meio de construção doutrinária, tem defendido que não há como se cogitar de prova do dano moral, já que a dor física e o sofrimento emocional são indemostráveis. Essa opinião dispensa a prova em concreto do dano moral, por entender tratar-se de presunção absoluta, ou *iuris et de iure*” (apud PAMPLONA Filho, op. cit, p. 170)

<sup>55</sup> Idem, p. 171

<sup>56</sup> DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. São Paulo, 2004, p. 634

(*quod plerumque fit*), denomina-se simples ou *hominis*". Esta corrente também se apóia no Código de Processo Civil<sup>57</sup> em seu art. 335.

Contudo, cabe destacar que a demonstração do dolo e da culpa constitui-se prova incisiva na apuração da responsabilidade civil do lesado por caracterizar a responsabilidade subjetiva do lesante.

Depois de comprovado a existência de dano moral, faz necessário quantificar a indenização a ser paga pelo réu. Existem dois sistemas de reparação pecuniária dos danos morais: o sistema tarifário, que é utilizado pelos Estados Unidos, onde há uma predeterminação do valor da indenização; e o sistema aberto, onde o julgador tem plena liberdade de fixar o *quantum* devido (adotado pelo Brasil).

O *quantum* indenizatório tem um duplo caráter, ou seja, satisfativo-punitivo. De um lado, porque visa a compensar o sofrimento da vítima; e do outro, tem-se punitivo porque visa a desestimular a prática de atos lesivos à honra, à imagem, etc. das pessoas.

O art. 944 do novo Código Civil preconiza que:

**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.

Humberto Theodoro Júnior<sup>58</sup>, afirma que:

Por se tratar de arbitramento fundado exclusivamente no bom senso e na equidade, ninguém além do próprio juiz está credenciado a realizar a operação de fixação do *quantum* com que se reparará a dor moral. Está, portanto, solidariamente estabelecido na doutrina que, não apenas o poder de decidir sobre a existência e configuração do dano moral e do nexo causal entre ele e a conduta do agente, mas, também e, sobretudo, a sua quantificação, correspondem a temas que somente podem ser confiados as mãos do julgador e ao seu prudente arbitrio.

Contudo, cabe relacionar alguns critérios em que o julgador deverá se sustentar a fim de que possa com equidade e prudência arbitrar o valor do

---

<sup>57</sup> Art. 335. "Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial".

<sup>58</sup> Apud BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo, 2003, p. 55.

*quantum* devido em decorrência do dano sofrido: a) há de ser considerada a gravidade objetiva do dano; b) há de ser observada a intensidade do sofrimento da vítima; c) há de ser considerada a personalidade e o poder econômico do ofensor; d) há que se pautar pela razoabilidade e eqüitatividade.

A jurisprudência vem se firmando no sentido de utilização de alguns destes critérios, como veremos a seguir:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Conforme entendimento consagrado na doutrina, o direito não repara a dor, a mágoa, o sofrimento ou a angústia, mas apenas aqueles danos que resultarem da privação de um bem sobre o qual o lesado teria interesse reconhecido juridicamente. O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão do dano moral, sem pedir um preço para sua dor, mas um lenitivo que atenuie, em parte, as conseqüências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano. *In casu*, a fixação do *quantum satis* tem por escopo compensar a diferença do patrimônio da vítima, considerando aquele que teria no mesmo momento, caso não houvesse a lesão, envolvendo não apenas o que a reclamante perdeu, mas o que razoavelmente deixou de ganhar. (TRT 3ª Região – 1ª Turma – RO 18933/2000. Rel. Maria Auxiliadora Machado Lima – DJ 16/02/2001).

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

Há bastante controvérsia a respeito do prazo de prescrição do dano moral trabalhista. Com a fixação da competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos decorrentes das ações de reparação de danos morais

configurados no âmbito das relações de emprego, o prazo que era estabelecido por maioria dos Tribunais Regionais se encontrava definido no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

**Art. 7º** - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

.....  
**XXIX** – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Para demonstrar o entendimento predominante nos Tribunais Regionais do Trabalho, algumas decisões merecem destaque, como as seguintes:

DANO MORAL. PRESCRIÇÃO. A indenização do dano moral, na Justiça do Trabalho, é considerada crédito trabalhista por ser decorrente da violação de um direito imaterial do trabalhador, durante uma relação de emprego ou de trabalho. Sendo crédito trabalhista, esta indenização fica sujeita à prescrição bienal prevista no art. 7º, inciso XXIX, da Carta Política de 1988”. (TRT-PR-RO 15.394/97. 2ª Turma. 02.06.98. Rel. Juiz Luiz Eduardo Günther).

DANO MORAL. PRESCRIÇÃO. Declarando-se competente o Juízo Trabalhista para apreciar pedido de indenização por dano moral, de natureza nitidamente civil, não há como transportar os parâmetros estabelecidos para as relações de Direito Civil e Comercial para os direitos trabalhistas, diante das peculiaridades destes. A prescrição a incidir na hipótese de dano moral, portanto, é a instituída no art. 7º, XXIX, alínea ‘a’, da CF e não a do art. 177 do Código Civil. (TRT-MG-RO 05.822/99. 1ª Turma. Rel. Juíza Beatriz Nazareth T. de Souza)

Contudo, apesar do reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar tal pedido, no dia 20 de janeiro do presente ano, o TST esclareceu o entendimento de que a prescrição a ser aplicada é a que se encontra no Código Civil Brasileiro<sup>59</sup>, mesmo se referindo a dano moral decorrente de relação de emprego:

O prazo prescricional para o trabalhador ingressar com ação por danos morais decorrentes da relação de trabalho segue a previsão do Código Civil brasileiro. O esclarecimento foi feito pelo ministro Lélío Bentes Corrêa durante julgamento em que a Primeira Turma do

---

<sup>59</sup> Art 206, §3º, V: Prescreve em três anos a pretensão de reparação civil.



Tribunal Superior do Trabalho deferiu recurso de revista a um ex-empregado da empresa mineira V & M Florestal Ltda. A decisão assegurou ao trabalhador o exame da ação em que alega ter sofrido danos morais.

A ação foi inicialmente considerada prescrita pela 2ª Vara do Trabalho de Montes Claros (MG), diante da constatação de que foi proposta pelo trabalhador cinco anos e nove meses após seu desligamento da empresa. O órgão de primeira instância aplicou ao caso a regra constitucional que fixou o prazo prescricional trabalhista em dois anos, contados após o rompimento da relação de emprego. O mesmo entendimento foi adotado, em seguida, pelo Tribunal Regional do Trabalho mineiro. “O art. 7º, XXIX da CF/88, fixa o prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para trabalhadores urbanos e rurais, para o exercício do direito de ação quanto a créditos resultantes da relação de trabalho”, registrou o TRT ao confirmar a prescrição.

A defesa do trabalhador recorreu ao TST sob o argumento de que o prazo prescricional a ser aplicado ao caso corresponderia à previsão do art. 177 do antigo Código Civil, em vigor à época em que a ação foi proposta à Vara do Trabalho de Montes Claros. O dispositivo estabelecia o prazo geral de vinte anos para as chamadas ações pessoais (dentre elas, a que reivindicasse indenização por danos morais).

O ministro Lélío Bentes esclareceu, em seu voto, que o fato da causa ter sido ajuizada na Justiça do Trabalho não implica necessariamente a incidência da prescrição trabalhista. No caso concreto, prevalece à natureza do direito supostamente desrespeitado pelo empregador com o alegado dano moral: a honra do empregado.

A decisão da Primeira Turma apoiou-se em um precedente da Subseção de Dissídios Individuais – 1 (SDI-1) do TST para outro caso, cujo relator foi o próprio ministro Lélío Bentes. Na oportunidade, confirmou-se a validade de condenação por dano moral solicitada pelo trabalhador mais de dois anos após o término do contrato.

“Observada a natureza civil do pedido de reparação por danos morais, pode-se concluir que a indenização cujo trâmite se deu na Justiça do Trabalho, não constitui crédito trabalhista, mas crédito de natureza civil resultante de ato praticado no curso da relação de trabalho” observou.

Ao aplicar o precedente ao caso concreto, o ministro do TST confirmou que o trabalhador mineiro “propôs a ação em data anterior à alteração do Código Civil do Código de 1916, sob cuja égide à prescrição incidente era de vinte anos”. Com a conclusão, os autos retornarão à Vara do Trabalho (Montes Claros) a fim de que examine se houve ou não dano moral no curso da relação de emprego. (RR 1189/2003-100-03-00.0. in [www.tst.gov.br/noticias](http://www.tst.gov.br/noticias))

## **CONCLUSÃO**

Podemos concluir, diante dessa ilustre monografia, que o assédio sexual degrada o meio ambiente do trabalho provocando enorme constrangimento e abalo psicológico na vítima, trazendo várias conseqüências para empresa, dentre elas o alto absenteísmo dos empregados, a queda a produtividade e a rotatividade da mão-de-obra.

Constatou-se que o assédio sexual, apesar da sua tipificação penal de que somente irá acontecer o delito por parte de uma pessoa que seja hierarquicamente superior a outra, pode também ser provocada por parte do colega de trabalho que esteja no mesmo nível hierárquico da vítima. Dependendo do caso, o empregado poderá ser dispensado por justa causa ou rescindir indiretamente o contrato de trabalho por falta do próprio empregador.

Viu-se também que o assedio moral é um abuso do poder diretivo do empregador que causa danos psicológicos seriíssimo na vítima, deixando sua alto estima em níveis baixos. Já, o assédio sexual, além de ser uma conduta que provoca danos psicológicos, é uma conduta de natureza sexual, tem como objetivo dominar a vítima para obter favores sexuais.

O empregador pode ser responsabilizado civilmente pelos danos causados pelo seu empregado, acarretando a rescisão indireta do contrato de trabalho e justa causa. A indenização por dano moral deve ser paga junto com as verbas rescisórias, lembrando, sempre, que o dano moral é irreparável e insuscetível de avaliação pecuniária porque a dor sofrida é imensurável.

O assédio sexual está diretamente ligado ao relacionamento de homem e mulher. No ambiente de trabalho deverão existir providências inibidoras, desaconselhando o isolamento de funcionários ou funcionárias. Uma solução eficaz, embora não elimine totalmente a possibilidade, seria o trabalho em grupo. As empresas devem propiciar procedimento interno que permita a denúncia sem a identificação do empregado permitindo que o assediador seja observado propiciando a colheita de provas. Sem o sigilo da vítima, ficará muito difícil a punição do assediador, pelo qual este, na maioria das vezes, ocupa cargo elevando com grande poder de persuasão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Odete Neubauer de. **Responsabilidade civil por Assédio Sexual**. São Paulo: Revista de Direito, 2001.

ANDRADE, Dárcio Guimarães. **Assédio Sexual no Trabalho**. *Doutrina Adcoas*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 213-216, jul. 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Gênesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 70, out. 1998.

\_\_\_\_\_. **A Mulher e o Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, 1995

\_\_\_\_\_. Dano Moral na Justiça do Trabalho. **Revista Trabalho & Doutrina**, nº 16, mar. 1998

\_\_\_\_\_. **Proteção à Intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BELTRAN, Ari Possidonio. O novo código e a responsabilidade civil do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, nº 01, p. 56-61, 2003.

BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio sexual: contribuição jurídico-normativa da globalização. In JESUS, Damásio E. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 23-44.

BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>> . Acesso em: 25 set 2005.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 dez 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência Trabalhista Unificada**. Disponível em: <[www.tst.gov.br/basesjuridicas](http://www.tst.gov.br/basesjuridicas)>. Acesso em: 10 jan 2006.

BRASIL. Constituição Federal, código civil, código de processo civil. Organizador: CAHALI, Yussef Said. São Paulo: RT, 2004.

CAHALI, Yussef Said. **Dano e Indenização**. São Paulo: RT, 1980.

CARDONE, Marly, **O assédio sexual como justa causa**. Repertório IOB de Jurisprudência, nº 23, p.393, 1993.

\_\_\_\_\_. **A Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência, nº 18, set. 1993.

CARRION VALENTIN. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A prova do Dano Moral Trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 66, nº10, p. 1184-1195, out. 2002.

COSTA, Orlando Teixeira da. Da ação trabalhista sobre dano moral. Gênese: **Revista do Direito do Trabalho**, nº 40, p. 485-488, abr. 1996.

COPOLA, Gina. Assédio moral e Meio Ambiente do Trabalho. **Revista RDT**, Editora Consulex, v. 11, nº 01, p.9 –15, jan. 2005.

DEDA Artur Oscar de O. **A Reparação dos Danos Morais**. São Paulo: Saraiva, 2000.

DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 4ª ed. São Paulo: LTr, ano 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 16ª ed. vol. 7. São Paulo: Saraiva, ano 2002.

\_\_\_\_\_. **Dicionário Jurídico**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, ano 1998.

DOLCI, Luís Alfredo; PESSOA, Venessa. Assédio Sexual no Trabalho atinge 11% das mulheres brasileiras. **Diário de São Paulo**, 12 out 2003. Disponível em: <http://www.diariosp.com.br>. Acesso em: 25 set 2005.

DOWER, Néelson Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. vol.1, 3 ed., NELPA: São Paulo, 2001.

ELUF, Luiza Nagib. Assédio Sexual e Justiça. **Revista Jurídica Consulex**, v. 9, nº 204, jul. 2005.

\_\_\_\_\_. Assédio Sexual: As mulheres vítimas de assédio recorrem pouco à Justiça. **Jornal Folha de S. Paulo**, 9 jun 2005. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/35356,1>>. Acesso em: 14 jan 2006.

FERREIRA Filho, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. vol. I, 2ª ed., São Paulo: Saraiva.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 5ª ed., São Paulo, Saraiva, 2004.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTr, ano 2004

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7ª ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2000

GONÇALVES, Carlos A. **Comentários ao Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GONÇALVES JUNIOR, Mário. Prova Indiciária de Assédio Sexual. **Revista do Instituto de Pesquisa e Estudos**, nº 40, p.332-335.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Prescrição do Dano moral na Justiça do Trabalho. **Revista LTr: Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 40, nº 48, p. 201-204, ano 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

HOUAISS, Antônio & VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1ª ed., ano 2001.

JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LACERDA, Dorval de. **A falta Grave no Direito do Trabalho**, 3ª ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1964

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. Danos Morais no Direito do Trabalho. **Revista Trabalho & Doutrina**, nº 10, São Paulo: Saraiva, págs. 63/65.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação Civil Pública Trabalhista: Análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, LTr, Ano VI, nº 12, set. 1996.

MARQUES, Adelson do Carmo. O Assédio Sexual no Trabalho: um Problema Penal, Civil ou da Justiça do Trabalho?. **Jornal Trabalhista**, nº 510, ano XI, p. 569-568, Jun. 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio Ambiente do Trabalho**: Prevenção e Reparação - Juízo Competente. Repertório IOB de Jurisprudência, 1ª quinzenal de jul./97, nº 13/97 - Caderno 2, págs. 250/245.

\_\_\_\_\_. A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz da Constituição Federal e do novo Código Civil. **Revista LTr: Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 40, nº 144, p. 663-667, ano 2004.

MIRABETE, Julio Frabini. **Manual de Direito Penal**. 20ª ed. Vol. 2 São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MORAIS, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação Constitucional**. São Paulo: Atlas, ano 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O novo âmbito do protecionismo do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, nº 08, p.905-921, ago. 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. O assédio sexual e o dano moral. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, nº 01, p. 11-15, jan. 2002.

\_\_\_\_\_.Do Dano Moral. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, p. 24-32, jan. 1998.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: Sujeitos, danos, saúde e legislação. Gênese: **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 23, nº134, fev. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**, São Paulo, LTr, 2001.

\_\_\_\_\_.**O Dano Moral nas Relações de Trabalho**. 3ªed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **A responsabilidade civil do empregador por atos do empregado**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2037>>. Acesso em: 14 jan 2006.

PASTORE, José & ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual no trabalho: o que fazer?** São Paulo : Makron Books, 1998. 137 p.

PAROSKI, Mauro Vasni. A prescrição da ação de reparação por dano moral no contrato de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 24, nº 140, p. 242-247, ago. 2004.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho**: Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.



SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral**: TRT da 17ª Região reconhece a violação à dignidade humana dá direito a indenização. Disponível em:<<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>> . Acesso em: 30 set 2005

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, ano 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 10ª ed. São Paulo: Melhores Editoras.

SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa**, Repertório IOB de Jurisprudência, nº 4/96, p.367

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Dano Moral na Relação de Emprego. **Revista do Direito Trabalhista**, nº 6, p. 45, jun. 1995.

\_\_\_\_\_. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005

STEPHAN, Claudia Coutinho. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. **Revista RDT**, Editora Consulex, Brasília, nº 04, p.20 e 21, abril 2004

VALLE, Wladimir. **A reparação do dano moral no Direito Brasileiro**. 3ª ed. São Paulo: E. V. Editora Ltda, 1995.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil. 5ª ed. Vol. 04, São Paulo: Atlas, 2005.