

EVELYN CUNHA LOPES

**O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTA E O ÔNUS
PROBATÓRIO**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2023

EVELYN CUNHA LOPES

**O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTA E O ÔNUS
PROBATÓRIO**

Monografia apresentada ao núcleo de Trabalho Científico do Curso de Direito da UniEVANGÉLICA, como requisito básico a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Prof. M.e. Marcos André Ribeiro.

ANÁPOLIS
2023

EVELYN CUNHA LOPES

**O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTA E O ÔNUS
PROBATÓRIO**

Anápolis, ___ de _____ de 2023.

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por toda a força que colocou no meu coração que me ajudou a lutar até o fim para concluir esta etapa da minha vida.

Agradeço, sinceramente, ao meu orientador/professor Marcos André Ribeiro, pela orientação, paciência e apoio ao longo deste trabalho. Seu conhecimento e experiência foram fundamentais para o sucesso deste projeto.

Gostaria de expressar minha gratidão à minha família, em especial aos meus pais Mailda e Wagner e ao meu namorado Paulo Sérgio, pelo amor, carinho, paciência, incentivo e suporte incondicional. Sem o apoio deles, esta conquista não seria possível.

Agradeço aos meus amigos e colegas de curso, pela colaboração, discussões proveitosas e troca de ideias ao longo desta jornada acadêmica.

RESUMO

A presente monografia tem como tema o assédio sexual ocorrido nas relações trabalhista e o ônus probatório, visando a caracterização e o conceito do Assédio Sexual, diante doutrinas, entendimentos jurisprudenciais e a exemplificação dos meios de provas que podem ser utilizados para a comprovação do crime. O objetivo desta monografia é esclarecer o que é o Assédio Sexual, como ocorre, quais são as consequências tanto para a vítima quanto para o assediador e também ao empregador pela visão jurídica, abordando também medidas preventivas, canais de denúncia, exemplos de provas a serem produzidas e sua dificuldade de obtenção. O procedimento metodológico desta monografia, é para alcançar estes objetivos utilizando pesquisas bibliográfica, jurisprudencial, Legislação Brasileira: Constituição Federal, Código Penal Brasileiro, Código Civil, Consolidação das Leis do Trabalho e artigos publicados na Internet. Ao concluir esta monografia foi demonstrada o que é o Assédio Sexual, diante os atos dos assediadores e reações das vítimas, a grande dificuldade de obtenção das provas e qual o entendimento jurisprudencial na prática dos casos judiciais.

Palavras-chave: Ambiente trabalhista. Meios de provas. Consequência jurídica. Caracterização.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I - ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL	03
1.1 – Histórico Brasileiro	03
1.2 – Conceito Do Assédio Sexual No Direito Brasileiro	07
1.3 – Características Do Assédio Sexual	10
CAPÍTULO II - O ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO BRASILEIRO	13
2.1 – Código penal brasileiro	13
2.2 – Código Civil Brasileiro	17
2.3 – Constituição Federal	20
2.4 – Consolidação Das Leis Trabalhista	21
CAPÍTULO III - DO ÔNUS PROBATÓRIO DO ASSÉDIO SEXUAL	25
3.1 – Dificuldade Dos Meios De Prova	25
3.2 – Medidas Preventivas	28
3.3 – Ônus Probatório	31
3.4 – Entendimento Jurisprudenciais e Doutrinários	35
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como foco conceituar, caracterizar e analisar a origem do assédio sexual no ambiente laboral e formas de como provar esta discriminação, apresentando meios para o seu enfrentamento os quais promovam um ambiente de trabalho mais confortável e saudável. Fomentando a proteção necessária da vítima, juntamente com a Legislação Brasileira: Trabalhista, Penal, Cível, Constitucional, com o acompanhamento de Doutrinas e Jurisprudências.

Nesse sentido, o Assédio Sexual se configura mediante os seguintes elementos: rejeição da vítima, perseguições, constrangimentos, gestos libidinosos, palavras de conotação sexual, proposta contra a sua vontade por meio de superiores hierárquicos ou por próprios colegas de trabalho. Devendo ser observado também, que para a caracterização do crime de Assédio no Ambiente de Trabalho, este não deve, necessariamente, ser cometido dentro do ambiente de trabalho, mas é necessário haver um vínculo empregatício.

A Constituição Federal trata da proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, como a liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento e a valorização do ambiente de trabalho como um local saudável e seguro.

Mesmo com a ausência de uma sistematização legislativa em relação ao Assédio Sexual dentro do Direito do Trabalho, juristas utilizando-se da doutrina, leis, regulamentos aplicáveis, e outras decisões dos tribunais competentes, decidirá qual será a responsabilização e a penalidade do assediador, ressaltando que cada caso é único e deve ser analisado individualmente.

A Lei nº 10.224/2001 que introduziu o artigo 216-A no Código Penal Brasileiro, conceitua o crime de Assédio Sexual, impondo uma penalidade ao assediador de 01 (um) a 02 (dois) anos de detenção. Já dentro do âmbito cível, nota-se que o assediador deverá responsabilizar a vítima por danos morais, devendo também, ser responsabilizado o empregador que responderá objetivamente ou subsidiariamente, arcando com a indenização ao ofendido, além das verbas rescisórias, caso ocorra o rompimento do contrato. Nesse sentido, ante vários casos, as empresas acabam adotando políticas de prevenção e enfrentamento à prática do Assédio.

Outra peculiaridade do Assédio Sexual é a grande dificuldade da vítima, para a obtenção de provas, por ser uma conduta praticada na maioria das vezes de forma oculta, sendo a vítima a que possui o ônus da prova diante do fato.

Por isso a importância do estudo para otimizar as ferramentas da tutela jurisdicional, reflexão sobre o tema, formas de enfrentamentos, responsabilidade que a empresa possui em relação aos empregados que cometem o crime e todas as provas lícitas para a valorização do crime. As medidas preventivas dentro do ambiente de trabalho e canais de apoio as vítimas são de grande importância para a proteção, devendo ser todas as vítimas respeitadas e protegidas contra toda e qualquer forma de assédio.

CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL

O presente capítulo irá abordar os Aspectos Gerais do Assédio Sexual, apresentando de forma objetiva a ausência de legislação no ambiente trabalhista e sua difícil identificação.

1.1. Histórico Brasileiro

Quanto a origem do Assédio Sexual, há diversas controversas. Para alguns estudiosos, as tentativas de coibir manifestações que agredissem a moral sexual das mulheres, remontam ao Império Romano, quando o Imperador Sila (138 -78 a.C.) facultou a propositura de ação jurídica nos casos em que a mulher honrada viesse a ser ofendida publicamente em sua decência. Posteriormente, já na era Cristã, nova preocupação em preservar a honra das mulheres pode ser observada no Código de Justiniano (553 d.C.) que, tipificava a conduta de acompanhar de perto uma mulher contra a sua vontade e a conduta de chamar, em via pública, uma mulher, gritando o seu nome. (LOBIANCO,2013)

Para outros estudiosos a origem do assédio sexual está associada a prática medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que possibilitava ao senhor do local a passar a noite de núpcias com mulheres que contraíssem matrimônio. O doutrinador Eduardo Rodrigues Cruvinel Lobianco (2013, online) diz que: “a origem da palavra inglesa *“FUCK”*, a qual em termos analíticos se faz pelas máximas: *“For Unlawful Carnal Knowledge”* ou *“Fornication Under Consent of the King”* o que se traduz de maneira mais genérica como “Fornicação sob o consentimento do rei”, ou seja, em casos onde ocorresse o matrimônio, o rei tinha direito a passar a primeira

noite com as mulheres que estivessem prestes a se casarem ou exigir que seus soldados agissem em seu nome”.

Desse modo, é de se observar, no estudo feito por Lobianco (2013), que desde 138 -78 a.C, já havia relatos que as mulheres sofriam com esse ato inconveniente dos homens. Como dito na era cristã no governo Justiniano em 530 d.C. a 565 d.C, o código, cita a punição dos homens que chamavam as mulheres publicamente de forma indevida. Já em outra análise, os casos de assédios somente se iniciaram na época medieval, onde o rei, antes dos seus soldados casarem, consentia o matrimônio, devendo passar a primeira noite das mulheres antes do casamento.

Conforme os estudiosos, Eduardo R. C. Lobianco, Emanuelle O. Andrade, Hélio V. Júnior e Simone S. Prudêncio (2013, p. 64), o primeiro caso judicializado de assédio sexual aconteceu em Arizona, em 1975, em relato dizia que:

duas funcionárias de uma empresa produtora de materiais óticos dissolvem a relação empregatícia, devido à repetidas investidas verbais e físicas de seu superior. Como não havia uma orientação dos Tribunais (falta de precedente ou ainda lacuna no ordenamento jurídico americano – common law) para solucionar os casos de assédio sexual, o Tribunal entendeu que o molestamento sexual não consistia em meio de discriminação. Assim a atitude do supervisor foi entendida como uma conduta natural e inevitável.

O assédio sexual como já citado, não é um fato recente. No Brasil se iniciou durante a Revolução Industrial no século XVII, com a inclusão das mulheres no ambiente laboral, já haviam relatos sobre a importunação de homens com mulheres, mas nada era feito ou relatado, devido ao senso de superioridade masculina no posicionamento da mulher dado pela sociedade dentro do mercado de trabalho naquela época. Antes deste período não haviam relatos, leis que protegessem os trabalhadores, como foi dado nesse período, as forças dos trabalhadores, para reivindicarem seus direitos trabalhistas. (CALDEIRA, 2018)

A mão de obra feminina foi ocupando espaço no setor terciário em áreas como comércio e prestação de serviço. Em contrapartida o trabalho feminino foi sendo impedido nas fábricas, até mesmo pela legislação trabalhista da época, em trabalhos

insalubres ou até mesmo pelo grande domínio masculino no mercado de trabalho. (CALDEIRA, 2018).

Essa convivência feminina dentro do ambiente laboral, de um certo modo, aflora a sexualidade do homem, agravando ainda com a superioridade hierárquica, trazendo consequências graves dentro deste ambiente. Conforme a doutrinadora Léa Elisa Silingowschi Calil, (2007) diz:

Essa peculiaridade morfológica terminou por gerar verdadeiros guetos femininos em determinados setores de produção, fenômeno conhecido como feminilização do trabalho, e acentuou nas fábricas a já existente e marcante divisão por gênero.

Devido à inclusão das mulheres no ambiente de trabalho e a luta pelos direitos iguais, foi surgindo no Brasil, leis que passaram a beneficiar e incentivar as mulheres para essa nova realidade laboral. A primeira lei estadual no Brasil, foi a Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1.917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, com aspectos trabalhista, proibia as mulheres de trabalhar no último mês de gravidez e nos primeiros meses de puerpério em ambiente industrial. (CALIL, 2000)

Logo após a decretação da lei estadual, o Estado, autorizou o decreto, no qual foi regulamentado pelo Departamento Nacional de Saúde Pública (Decreto n.º 16.300, de 21 de dezembro de 1.923), que garantias às mulheres grávidas que trabalhavam em estabelecimentos comerciais ou industriais o recesso de 30 dias antes do parto e 30 de 30 dias após o parto. Este mesmo decreto facultava às mães em período de recesso a amamentação de seus filhos, porém até esse momento da história ainda não se havia normas ou regulamentos que estabelecessem a duração desse intervalo, contudo previa a criação de creches ou salas de amamentação próximas ao local de trabalho das mães. Não há dados concretos sobre a garantia dessas normas para as trabalhadoras daquela época, porém podemos presumir que muitas dessas normas não foram atendidas pela maioria dos centros comerciais e industriais daquela época. (CALDEIRA, 2018)

Em 1932 a Constituição Federal dizia que: “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período

de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”. (SANTOS, 2018, *online*). Sendo assim, mesmo após diversas leis que tentavam a igualdade entre homens e mulheres, na inclusão no ambiente laboral, ainda era fragilizado o poder masculino sobrepondo sempre ao poder feminino, devido ao local no qual as mulheres sempre foram colocadas como: “donas do lar” cuidando da casa, do marido e dos seus filhos, enquanto o homem trabalhava o dia todo, fora de casa.

Apesar da Legislação Brasileira já tratar da inclusão das mulheres no ambiente laboral desde 1917, somente em 2001 com a promulgação da Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que tipifica o crime de assédio sexual, é que foi reconhecido a importância sobre esse assunto. Dentre os objetivos da Lei está o de penalizar os agressores.

Antes da promulgação da Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o primeiro Projeto de Lei apresentado, foi pelas deputadas Marta Suplicy e Maria Laura, este projeto, dispunha sobre os crimes de assédio sexual, no qual se baseava em legislações de outros países e em estudos de feministas brasileiras. Contribuindo para a ampliação do debate. Havendo diversas opiniões sobre a matéria e sobre o próprio projeto foram apresentadas. (BRASIL, 1999)

A Deputada Iara Bernardi teve seu Projeto de Lei Nº 61/1999 apresentado à Câmara dos Deputados, resultando na Lei nº 10.224/01, no qual foi alterando o Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940, Código Penal, e acrescentando o art. 216-A, onde se baseava no Direito Internacional buscando visibilizar formas de violência de gênero, cujas causas não são as mesmas da violência das ruas. Refletindo na cultura da desigualdade, que permeia a construção das relações sociais, profissionais e do âmbito privado há séculos. (BRASIL, 1999)

O assédio sexual afeta diretamente a dignidade humana incidindo sobre a sua honra, isto é, ferindo os direitos da personalidade, previstos no art. 5º, V e X da CF/88:

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;

Devido essa violação aos Princípios e Garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988, que envolvem os direitos de liberdade dos trabalhadores expressamente elencados na CLT, conjuntamente com leis esparsas, o doutrinador Gamonal (2006, p.29) diz que pode se considerar que: “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio sexual”.

Sendo assim, é de se observar que desde os primórdios as mulheres sofrem em relação ao assédio sexual estruturado pelo homem na sociedade, mesmo havendo leis, decretos e projetos, ainda é frequente casos desta gravidade e nada é feito. A inclusão das mulheres no ambiente laboral é de extrema necessidade, mas mesmo assim com o preconceito enraizado na sociedade masculina em relação a sua superioridade, as mulheres sofrem com essa dificultosa inclusão.

1.2 - Conceito Do Assédio Sexual No Direito Brasileiro

Para melhor entendimento, é de grande importância mostrar os diferentes conceitos doutrinários sobre o Assédio Sexual:

O doutrinador Luiz Flavio Gomes (2002, p. 01) dispõe que:

Sucintamente, assédio sexual, de acordo com o texto legal que entrou em vigor, nada mais é que um constrangimento (ilegal) praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito:

- a) constrangimento ilícito (constranger significa compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima, etc) ;
- b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual) ;

c) abuso de uma posição de superioridade laboral.

Rômulo Moreira de Andrade, entende que o Assédio Sexual é:

[...] um constrangimento físico, moral ou de qualquer natureza, dirigido a outrem (homem ou mulher), com inafastáveis insinuações sexuais, visando à prática de ato sexual, prevalecendo-se o autor (homem ou mulher) de determinadas circunstâncias que o põem em posição destacada e de superioridade em relação à pessoa assediada, seja em razão do seu emprego, da sua função ou do seu cargo. (2014, online)

Já o doutrinador Rodolfo Pamplona Filho (2009, p. 02, *online*) ressalta que o assédio é “[...] toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

O Ministério do Trabalho e Emprego dá a seguinte definição ao Assédio Sexual:

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991). (MTE, *online*)

O doutrinador Victor Eduardo Rios Gonçalves (2020, p.31), ao se referir sobre o sujeito ativo do assédio sexual, independentemente do sexo, ao cometer um delito que envolve outra pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo, é necessário que o agente importune a vítima, aproveitando-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego (relação laboral privada), cargo ou função (relação laboral pública).

Após análise dos doutrinadores, é notório que o conceito dos autores Romulo Moreira; Luiz Flavio Gomes e Victor Eduardo Rios Gonçalves são mais completos, pois ele se preocupa não somente em definir o que é assédio, como

também, devendo prevalecer a hierarquia dentro do ambiente laboral e que não é somente as mulheres a única vítima, mas que o homem também pode sofrer.

Rodolfo Pamplona Filho e o Ministério do Trabalho e Emprego, em seu conceito deixa claro que a conduta do crime é de obter alguma vantagem de cunho sexual, impedindo a liberdade de escolha da vítima de forma repetida. Entretanto, todos os doutrinadores conceituam com a mesma finalidade, se baseando no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, no qual deixa claro e explícito que mediante um constrangimento vindo do superior hierárquico, se entende em um crime de Assédio Sexual.

Em relação aos sujeitos: ativos ou passivos do crime de assédio sexual, não há uma obrigatoriedade em a vítima ser somente a mulher, como diz o doutrinador Rômulo Moreira de Andrade (2014, online):

Os sujeitos ativo e passivo do delito poderão ser o homem ou a mulher, até porque na sociedade atual não há mais espaço para diferenciação comportamental entre os sexos, além do que o tipo traz o pronome indefinido 'alguém', a confirmar indubitavelmente esta afirmação (no polo passivo), exigindo-se, apenas, aquela relação de superioridade do sujeito ativo em relação ao passivo.

Desta forma, mesma com essa tendência dessa não rotulação, as mulheres ainda sofrem três vezes mais o assédio sexual no ambiente de trabalho, conforme levantamento feito pela empresa de gestão de recursos humanos Mindsight, o qual constatou que: "30% dos homens relataram ter sido vítimas desse tipo de crime, mas só 6,4% denunciaram e 38% das mulheres já foram vítimas de abuso moral, mas apenas 6,6% registraram algum tipo de denúncia". (BARRETO, 2021, *online*)

Conforme analisado, o assédio sexual no Brasil é definido de acordo com a Lei Nº 10.224/2001, art. 216-A. Já dentro da seara trabalhista o assédio sexual só é visto como caso de rescisão indireta (demissão por justa causa inversa), conforme dispõe o art. 483, "e", da CLT, visto como ato lesivo contra a honra e boa fama ou conforme art. 482, "b", CLT, visto como uma má conduta do empregador. Dessa forma

o empregado somente poderá extinguir o vínculo trabalhista, não punindo o empregador ou seu superior hierárquico a uma pena devida ao crime. (TST, 2020)

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

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

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

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

A vítima que extinguir o contrato trabalhista por rescisão indireta, por falta grave do empregador, deverá receber todas as verbas rescisórias, pagas pelo empregador: Saldo de salário; Aviso prévio; 13º salário proporcional; Férias vencidas acrescidas do terço constitucional, se houver; Férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, e Multa de 40% do valor depositado a título de FGTS.

Contudo, a vítima só irar se sentir protegida, aliviada, quando o agressor for punido, que será somente na seara criminal e cível, enquanto a seara trabalhista não protege a vítima e não pune o agressor na forma correta, deixando ainda mais as vítimas desamparadas e frágeis, pois a legislação principal, a trabalhista, não as protege, somente não as deixa de forma desamparada economicamente.

1.3 – Características Do Assédio Sexual

Conforme já analisado, o assédio sexual, é conceituado por vários doutrinadores, como um constrangimento moral, devendo vir de um superior hierárquico ao seu subordinado. Desse modo, ainda fica a questão quais são as características de constrangimento irá se enquadrar como crime de Assédio Sexual.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - Assédio Moral e Sexual (SENADO, 2011, p.18) explanaram alguns exemplos mais comuns de assédio sexual:

Insinuações, explícitas ou veladas;
Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
Promessas de tratamento diferenciado;

Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
 Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
 Perturbação, ofensa;
 Conversas indesejáveis sobre sexo; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
 Contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; Convites impertinentes;
 Pressão para participar de 'encontros' e saídas;
 Exibicionismo;
 Criação de um ambiente pornográfico.

A Organização Internacional do Trabalho, caracteriza o assédio sexual, como algo forçado, sem consentimento da vítima, no seguinte contexto:

Humilhar, intimidar ou insultar a vítima;
 Ser uma condição para manutenção do emprego;
 Prejudicar o desempenho da profissional;
 Influenciar promoções;
 Oferecer qualquer possibilidade de troca;
 Desfavorecer a vítima no ambiente de trabalho;
 Fazer a vítima aceitar por medo de repercussões no ambiente de trabalho. (AMARO, *online*)

Nesse mesmo contexto, o Dr. Tiago Amaro, em seu site, se baseia na lei do Assédio Sexual, os 4 (quatro) elementos básicos:

1. Uma vítima e um assediador;
2. A conduta do assediador é de cunho sexual;
3. A vítima rejeita esta conduta;
4. Uma reiteração de atos praticados pelo agente. (AMARO, *online*)

Segundo Dallegrave Neto (2010, p. 460), dentro de sua definição já configura dois requisitos para o crime de Assédio Sexual:

- a) Constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima;
- b) Ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual.

O Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal, apresenta uma importante definição para o Assédio Sexual:

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais,

médicas, odontológicas, etc. LEMBRE-SE: Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o 'não consentimento' da pessoa assediada e o objetivo por parte de quem assedia de obter vantagem ou favorecimento sexual. (SENADO, 2011, p.18)

A observação feita pela cartilha do Senado, é de grande relevância, quando entra no mérito do “não consentimento”. Nesse caso, é onde os assediadores acabam “confundindo” a situação, já que está vindo de um superior hierárquico a vítima subordinada, por educação, acaba não se defendendo e essa “não defesa” acaba sendo refletida como um “consentimento” para o assediador, que comente o este constrangimento, repentinamente.

Portanto, diante toda essa caracterização do Assédio Sexual, o ato que for recíproco, não será considerado como assédio. Como já citado anteriormente, a vítima devesse expressar sua rejeição, barrando o assediador. O silêncio, não é considerado uma rejeição. (LOPES, 2018)

CAPÍTULO II - O ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO BRASILEIRO

Neste capítulo, serão explorados os impactos do assédio sexual no ambiente de trabalho em todas as áreas do direito brasileiro. Serão apresentadas as consequências jurídicas desse crime e como as legislações vêm lidando com a questão, em especial a legislação trabalhista.

2.1 - Código Penal Brasileiro

A CLT, não prevê especificamente um artigo que comente diretamente sobre o Assédio Sexual, desse modo o Código Penal Brasileiro, entra ao lado da CLT, conceituando o crime e apresentando a punição ao praticar o ato. Devido a essa fragilidade na seara trabalhista, houve um início de questionamentos e discussões acerca do conceito de Assédio Sexual, sob o ponto de vista jurídico.

O Código Penal em seu art. 216-A, da Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, introduziu com a seguinte redação:

Assédio sexual 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 seu texto, é notório o questionamento da palavra “constranger”. Diversos doutrinadores tentam entender o que o legislador tentou transmitir, para depois explicar claramente o conceito desta palavra, como fez Victor Eduardo Rios Gonçalves:

[...] A primeira questão consiste em descobrir qual significado o legislador quis dar à palavra ‘constranger’, que é o núcleo do tipo. [...]

[...] indagação: constranger a quê? [...]
[...] é forçoso concluir que o legislador empregou a palavra 'constranger' com outro sentido, ou seja, como verbo transitivo direto em que significa incomodar, importunar, embaraçar. A solução deve efetivamente ser essa, considerando-se o próprio significado da palavra 'assédio' que dá nome ao delito: importunar, molestar com propostas ou condutas impertinentes de cunho libidinoso. Não basta, entretanto, que o patrão conte uma anedota que faça a funcionária ficar envergonhada, uma vez que, nesse caso, não há propriamente assédio sexual. (2020, p. 30).

Observa-se que o doutrinador Victor Eduardo Rios Gonçalves levantou uma importante questão em relação à lacuna deixada pelo legislador e à falta de especificação do efeito da palavra "constranger" em seu texto. Além disso, questionou-se quais comportamentos podem constituir o crime de Assédio Sexual, tais como anedotas, gestos libidinosos, toque físico ou violência física.

Para um melhor esclarecimento, deve-se, primeiramente, compreender-se os aspectos do crime, entre Sujeito Ativo e Passivo. O Sujeito Ativo:

Pode ser homem ou mulher. O delito pode envolver pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo. É necessário que o agente importune a vítima prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego (relação laboral privada), cargo ou função (relação laboral pública). (GONÇALVES, p. 31, 2020).

O Sujeito Passivo, a vítima, deverá ser inferior ao assediador, o superior hierárquico. Caso não haja nenhum vínculo de subordinação com o assediador, não haverá delito. (GONÇALVES, 2020)

Caso haja um terceiro em um fato de assédio sexual no trabalho, que não seja superior hierárquico da vítima, será considerado um partícipe, mas nunca um dos autores do crime. O assédio sexual só pode ser praticado de cima para baixo, mas nunca de baixo para cima. (GOMES, 2001)

O assédio sexual, por ser um crime formal, se consuma sem a produção do resultado natural. Ele se consuma no exato momento em que a vítima se sente "constrangida" mediante comentários, gestos ou toques físicos de seu superior hierárquico, independentemente de obter vantagem ou favorecimento sexual. (GONÇALVES, 2020)

A Sexta Turma do STJ, no informativo nº 658, em 2019, decidiu que o assédio Sexual tipificado no Art. 216-A do CP, na relação Professor-Aluno, também é considerado Assédio Sexual por haver a superioridade, dentre os seus deveres funcionais e morais como professor no momento de atribuir notas, reconhecer o mérito e aprovação do aluno não apenas pelo desempenho intelectual, mas pela troca sexual. (STJ, 2019)

RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO.

1. Não se aplica o enunciado sumular n. 7 do STJ nas hipóteses em que os fatos são devidamente delineados no voto condutor do acórdão recorrido e sobre eles não há controvérsia. Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna.
2. O depoimento de vítima de crime sexual não se caracteriza como frágil, para comprovação do fato típico, porquanto, de acordo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, a palavra da ofendida, nos delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, possui especial relevância, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito, situação que ocorreu nos autos.
3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.
4. É patente a aludida 'ascendência', em virtude da 'função' desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal.
5. Recurso especial conhecido e não provido. REsp 1.759.135-SP, Rel. Min. Sebastião Reis Júnior, Rel. Ac. Min. Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, por maioria, julgado em 13/08/2019, DJe 01/10/2019.

É importante destacar que esse tipo de comportamento não é tolerado e configura uma grave violação aos direitos humanos e às leis que protegem a integridade física e moral das pessoas. As instituições de ensino devem estar atentas

a esses casos e adotar medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio sexual, incluindo a criação de canais de denúncia e a realização de treinamentos para conscientizar seus professores e alunos sobre o tema. As vítimas de assédio sexual devem buscar ajuda para garantir a proteção de seus direitos e a reparação dos danos sofridos.

É possível a tentativa do crime, por se tratar de um crime plurissubsistente costuma se realizar por meio de vários atos – como por exemplo, quando tenha sido tentado na forma escrita, cuja correspondência, em razão de extravio, chega as mãos de terceira pessoa. (MAGGIO, 2013)

Por se tratar de um crime contra a liberdade sexual, a sua ação penal é Ação Penal Pública Condicionada à Representação, que significa que deverá haver a vontade da vítima em denunciar o agressor, para se iniciar a persecução penal. Caso a vítima seja menor de idade de dezoito anos ou pessoa vulnerável, deverá ser a ação penal pública incondicionada, pois se trata de uma exceção. (NABUCCO,2022)

Por fim, cabe ressaltar que, mesmo que a legislação trabalhista não trate diretamente do assédio sexual, o Código Penal Brasileiro prevê a tipificação desse crime como constrangimento ilegal, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano. Se o assédio sexual resultar em violência física ou sexual, pode ser configurado como crime de estupro, com pena de reclusão de 6 a 10 anos. (BRASIL, 1940)

Dessa forma, o assédio sexual ocorre quando o agente, que exerce alguma forma de poder ou autoridade sobre a vítima, utiliza-se dessa condição para constrangê-la e obter vantagem ou favorecimento sexual. Isso pode ocorrer no ambiente de trabalho, na escola, na universidade ou em qualquer outra situação em que haja uma relação de subordinação ou hierarquia entre as partes.

Os comentários constrangedores e as ameaças de perda do trabalho caso a vítima não corresponda, são apenas algumas das formas de se configurar o assédio sexual, que pode se manifestar de diversas outras maneiras. É importante destacar que o assédio sexual é uma violação grave dos direitos humanos e deve ser denunciado e combatido em todas as suas formas.

2.2 – Código Civil Brasileiro

O Código Civil Brasileiro não prevê norma específica sobre o assédio sexual no trabalho. Para que ocorra o assédio sexual é necessário a rejeição da vítima em face do comportamento do assediador. A legislação visa, em forma de indenização, a reparação do dano sofrido, compensando a dor da vítima financeiramente pelo sofrimento íntimo, como os traumas psicológicos, inseguranças, entre outros. (GIACOVANI, 2009)

O dano sofrido pela vítima é mais amplo, pois após o ocorrido a vítima acaba gerando graves consequências psíquicas. A doutrinadora Maria Helena Diniz, em seu livro “Curso de Direito Civil Brasileiro” explana sobre a responsabilidade civil:

O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). O dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial, ou melhor, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial. P. ex.: perda de coisa com valor afetivo, ou seja, de um anel de noivado. (2015, p. 112)

Para Yussef Sai Cahil, o dano moral é gerado mediante um acontecimento no qual a vítima sofre uma dor física ou até mesmo sentimental, assim conceitua:

Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial. (2011, p. 28)

Mesmo que não há a possibilidade de quantificar o valor moral sofrido, a lei anda juntamente com o direito humano, no qual pune o assediador. (MENDES, 2022). O art. 186 do Código Civil, informa sobre a possibilidade dessa reparação de danos morais e materiais a quem causar danos a outrem. “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”.

Mediante os prejuízos provocados pelo assediador, decorrentes do ato ilícito, nota-se a possibilidade do ressarcimento civil do assédio sexual, conforme os atos de assédio como: investidas, pressionamento psicológico, trazendo insegurança e sofrimento a vítima, ou até ferindo a imagem que ela possui, deverá a vítima ser responsabilizada por esse dano, por um montante pecuniário ao ressarcimento da vítima. (DUARTE, 2001)

A decisão dos autos 0010954-62.2019.5.18.0051, proferida pelo juiz Kleber Moreira da 1ª Vara do Trabalho de Anápolis, condenou uma empresa do ramo de prestação de serviços de engenharia e construção civil, para indenizar a vítima – assistente administrativa - do Assédio Sexual no ambiente laboral. Em sua decisão o magistrado, mencionou o art. 932, inciso III, do Código Civil, que diz sobre a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados: (TRT, 2020)

São também responsáveis pela reparação civil:

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

Em regra, o empregador é o responsável pelo pagamento da indenização pelos atos dos seus funcionários. Ao contratar um funcionário a empresa torna-se responsável pelas ações do funcionário. Mesmo que o empregador não haja culpa direta ante ao ato. Na Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF), diz sobre a simples presunção de culpa: (BRASIL, 1963) “Súmula 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

A responsabilidade do empregador é conhecida como responsabilidade civil do empregador, e é estabelecida com base na teoria do risco empresarial, que parte do pressuposto de que o empregador, ao desenvolver sua atividade econômica, assume o risco de eventuais danos que possam ser causados por seus empregados no exercício do trabalho.

Dessa forma, se um empregado causar prejuízos a terceiros, o empregador pode ser responsabilizado a indenizar os danos causados, inclusive em forma de compensação pecuniária. No entanto, é importante destacar que o empregador tem o

direito de regresso, ou seja, pode buscar reaver do empregado responsável os valores pagos a título de indenização, caso seja comprovada a culpa ou dolo do empregado, conforme prevê o art. 934 do Código Civil: “Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

Contudo, mesmo que o empregador entra com a ação contra o empregado, havendo culpa o empregador deverá provar a conduta, havendo também cláusulas contratuais de trabalho, visando esta possibilidade de desconto pelos danos causados, como diz o art. 462, § 1º, da CLT.

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 de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Essa possibilidade de desconto por dano causado pelo empregado deve ser previamente acordada entre as partes, ou seja, empregador e empregado devem ter um acordo prévio sobre a possibilidade de desconto em caso de dano. Além disso, o desconto deve ser proporcional ao valor do dano causado.

É importante ressaltar que qualquer desconto feito pelo empregador que não esteja previsto nas exceções mencionadas no Artigo 462 da CLT é considerado ilegal, e o empregado pode buscar seus direitos perante a justiça do trabalho. É fundamental que empregadores e empregados estejam cientes dos direitos e deveres estabelecidos pela legislação trabalhista vigente. (GIACOVONI, 2009)

É fundamental que as empresas estejam cientes dessa responsabilidade e adotem medidas adequadas para prevenir danos causados por seus empregados, como a implementação de políticas internas, treinamentos, orientações e supervisão adequada das atividades dos funcionários. Além disso, em caso de ocorrência de danos causados por empregados, é importante buscar assessoria jurídica para garantir o cumprimento das obrigações legais e proteção dos direitos de todas as partes envolvidas.

Desse modo, nota-se que o Código Civil Brasileiro, mesmo não prevendo na legislação um artigo específico sobre o caso, prevê de forma indenizatória o dano

moral sofrido pela vítima. A lei regulamenta também que a empresa é responsável pelos atos praticados dos empregados dentro do ambiente de trabalho, sendo ele então o reparador do dano em forma pecuniária.

2.3. Constituição Federal

A prática do Assédio Sexual, traz resultados negativos, violando os direitos da personalidade do trabalhador, atingindo sua intimidade, vida privada, a honra e a imagem, os quais são passíveis de indenizações no âmbito cível.

O artigo 1º, III, da Constituição Federal, estabelece o princípio da dignidade da pessoa humana, que assegura a satisfação das necessidades básicas de cada indivíduo, reconhecendo seu valor intrínseco. Esse princípio é considerado fundamental e é tido como o princípio supremo que orienta todos os outros princípios, sendo uma base jurídica essencial para todos os ramos do Direito. Aline Ribeiro Pereira, em seu artigo online, destaca a importância desse princípio como um dos pilares do ordenamento jurídico.

Leonardo de Genova conceitua:

A carta magna dispõe em seu artigo 170ª valorização do trabalho humano assegurando a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social. Finalmente, conforme o art. 193 do texto legal constitucional, o legislador buscou uma ordem social, como base no trabalho e com o objetivo de alcançar o bem-estar e a justiça social (2009 p.71).

Além disso, a busca por uma ordem social baseada no trabalho e com o objetivo de alcançar o bem-estar e a justiça social implica na necessidade de se promover a inclusão social, a redução das desigualdades e a garantia de acesso aos direitos sociais básicos, como saúde, educação, moradia e segurança alimentar.

Em resumo, o conceito apresentado por Leonardo de Genova destaca a importância da valorização do trabalho humano como instrumento para a promoção da dignidade e do bem-estar da população, bem como para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Desse modo, esse princípio não origina da constituição, por ser um conceito que já era vivido desde a Antiguidade na época do Cristianismo, Iluminismo;

Immanuel Kant e Segunda Guerra Mundial. No âmbito jurídico a noção de dignidade humana se incorpora na Constituição Brasileira. (PEREIRA, 2020)

Assim, a Constituição Federal do Brasil estabelece que a discriminação negativa e odiosa da vítima é inaceitável e deve ser combatida em todas as suas formas, garantindo-se a todos os cidadãos brasileiros o direito à igualdade de oportunidades e tratamento justo em todas as esferas da vida, inclusive no trabalho, como dispõe o artigo 3º, inciso IV: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV- promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL,1988)

O artigo 5º, inciso X da Constituição Federal do Brasil dispõe que "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". Esse dispositivo garante a proteção aos direitos da personalidade das pessoas, que incluem aspectos como a sua privacidade, a sua honra, a sua imagem e a sua integridade física e psicológica. (BRASIL,1988)

A Constituição Federal também prevê o direito à reparação dos danos causados por atos ilícitos, conforme o artigo 5º, inciso V. Isso significa que as vítimas de assédio sexual no trabalho têm o direito de buscar indenização pelos danos causados à sua integridade física, psicológica e moral.

Diante dessas disposições constitucionais, é fundamental que as empresas e organizações implementem políticas de prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

2.4 – Consolidação Das Leis Trabalhistas

Ao estudar as leis que tipificam o assédio sexual laboral é notório que a CLT, o principal código que aborda o assunto, não possui norma específica. É importante ressaltar que somente o Direito Penal Brasileiro trata exclusivamente sobre o tema. A doutrinadora Alice Monteiro Barros diz que: “No Brasil nossas leis civis e trabalhista não abordam o tema de forma específica”. (2011, p.748)

Mesmo que a própria lei trabalhista não cuide da matéria, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ao utilizar do instrumento normativo, trata sobre o tema cuidando da matéria de discriminação na relação de emprego. Conforme dispõe Thereza Cristina Gosdal: “A legislação civil e trabalhista não aborda especificamente a matéria. Mas a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, comporta o assédio sexual, ao tratar da discriminação no emprego”. (GOSDAL, 2003, p.235-236)

Para haver uma relação de Assédio Sexual laboral, deverá haver uma dependência contratual, como dispõe a doutrinadora Thereza Cristina Gosdal “para produzir efeitos em âmbito trabalhista o assédio precisa estar relacionado com o contrato de trabalho, direta ou indiretamente, ainda que na fase pré-contratual”. (GOSDAL, 2003, p.235)

De acordo com as jurisprudências e as doutrinas, o assédio sexual laboral pode ser considerado como uma conduta grave o suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. O artigo 483 da CLT estabelece que o empregado tem o direito de considerar rescindido o contrato de trabalho caso o empregador cometa falta grave, ou seja, a relação de trabalho se torna insustentável em razão do comportamento inadequado do empregador, conforme dito pelo doutrinador Lamartino França de Oliveira:

O legislador pátrio não tipificou de forma taxativa o assédio sexual no trabalho como causa motivadora para a rescisão do contrato de trabalho. Não obstante essa anomia, a doutrina e a jurisprudência, dependendo do caso analisado reconhecem o direito do empregado de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. (2007, p.115-116)

Desse modo, a única forma de encerrar o ciclo trabalhista é por meio da rescisão do contrato de trabalho, o que é claramente especificado pela lei, conforme dispõe o art. 483 e ss da CLT:

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

[...]

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 pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
[...]

As alíneas "c" e "e" do artigo 483 da CLT estabelecem algumas situações em que o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho em caso de falta grave cometida pelo empregador. Essas alíneas são frequentemente mencionadas em casos de assédio sexual laboral, desde que a conduta do empregador se enquadre nessas situações. (OLIVEIRA, 2007)

A alínea "c" do artigo 483 da CLT prevê como uma das hipóteses para rescisão indireta a prática pelo empregador de correr perigo manifesto de mal considerável ". Ou seja, se o empregador estiver exposto a um perigo evidente e grave que represente um risco significativo para sua saúde, integridade física, psicológica ou vida, e que não possa ser evitado ou neutralizado pelo empregador, em decorrência do assédio sexual, o empregado pode pleitear a rescisão indireta. A alínea "d" do artigo 483 da CLT prevê como uma das hipóteses para a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. (OLIVEIRA, 2007)

No contexto do assédio sexual laboral, o empregador pode ser considerado em descumprimento das obrigações do contrato de trabalho se permitir, tolerar ou promover um ambiente de trabalho que propicie ou incentive o assédio sexual, ou ainda se não adotar medidas adequadas para prevenir ou combater o assédio sexual no local de trabalho, mesmo após ter conhecimento da situação.

Assim, se o empregador não cumprir suas obrigações contratuais relacionadas à prevenção e combate ao assédio sexual laboral, o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho com base na alínea "d" do artigo 483 da CLT. Nesse caso, o empregado pode buscar a devida indenização, que pode incluir, por exemplo, o pagamento das verbas rescisórias previstas em lei, como aviso prévio, multa do FGTS, saldo de salário, férias proporcionais e 13º salário proporcional, entre outros direitos.

Já a alínea "e" do artigo 483 da CLT prevê como outra hipótese para rescisão indireta a prática pelo empregador de "ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem". Portanto, se o assédio sexual envolver ofensas

físicas por parte do empregador, o empregado pode alegar a rescisão indireta com base nessa alínea, desde que a conduta não tenha sido em legítima defesa própria ou de outra pessoa. (OLIVEIRA, 2007)

Portanto, é importante ressaltar que a configuração do assédio sexual laboral e a possibilidade de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho dependem de uma análise detalhada do caso concreto, levando em consideração as circunstâncias específicas, jurisprudências, doutrinas e a legislação vigente.

CAPÍTULO III – DO ÔNUS PROBATÓRIO DO ASSÉDIO SEXUAL

O presente capítulo tem como o objetivo de demonstrar a dificuldade de obter prova para condenar o assediador, medidas preventivas e formas de denunciar o assediador, explanando por meio de cartilhas como identificar que a vítima está sendo assediada, meios de denunciar, políticas que podem ser adotadas por empresas e por fim como os doutrinadores e juristas entendem ao valorarem a prova do crime de Assédio.

3.1 – Dificuldade Dos Meios De Prova

A produção de provas é fundamental em qualquer processo judicial, pois permite que as partes apresentem evidências e argumentos que possam ajudar a esclarecer os fatos em questão e a fundamentar suas alegações. Desse modo, a obtenção da prova no âmbito trabalhista, incumbe há quem apresenta o fato narrado, como preceitua Renato Saraiva:

Prova no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos. O objeto da prova são os fatos relevantes, pertinentes e controvertido narrados no processo pelo autor e réu. Independe destacar que apenas os fatos devem ser provados pelas partes, uma vez que o direito não depende de prova (*ius allegatur non probatur*). Em outras palavras, o juiz conhece o direito (*iura novis cúria*), cabendo aos litigantes narrar e provar os fatos, e ao juiz aplicar a norma legal cabível à espécie. (2006, p.174)

No Direito Processual, a prova é utilizada para demonstrar a veracidade dos fatos narrados no processo pelos litigantes. O objeto da prova são os fatos relevantes, pertinentes e controvertidos, ou seja, aqueles que são necessários para que o juiz possa decidir a questão em disputa. Portanto, isso significa que cabe aos litigantes narrar e provar os fatos, e ao juiz aplicar a norma legal cabível à espécie. O

juiz é quem tem o dever de conhecer o direito, cabendo às partes apresentarem as provas necessárias para demonstrar os fatos alegados.

Vale destacar ainda que, no processo civil, as partes têm o ônus da prova, ou seja, a responsabilidade de apresentar as provas necessárias para demonstrar seus argumentos. Por isso, é fundamental que as partes tenham uma boa estratégia de produção de provas, apresentando evidências claras e convincentes que possam ajudar a convencer o juiz em favor de seus interesses.

Já no Direito do Trabalho, a produção de prova é de extrema importância para demonstrar as condições em que o trabalho é realizado, as obrigações e responsabilidades das partes envolvidas, e os direitos dos trabalhadores.

A Doutrinadora Barbara Oliveira (2018) exemplifica alguns meios provas que podem ser produzidas em processos trabalhistas, sendo fundamentado no princípio da busca da verdade real (ou primazia da realidade), incluem: Documentos; Testemunhos; Perícias e Inspeções Judiciais.

Em resumo, a produção de provas é fundamental para garantir que as questões relacionadas ao trabalho sejam devidamente analisadas e resolvidas, permitindo a defesa dos direitos dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações das empresas e empregadores.

A obtenção de provas em casos de assédio pode ser uma tarefa muito difícil para a vítima, especialmente quando ocorre em ambientes privados e sem a presença de testemunhas. A palavra da vítima pode ser considerada como prova suficiente em alguns casos, desde que seja coerente e consistente com outras evidências. (BRITO; PAVELSKI, 2015)

Além disso, existem outras formas de coletar evidências, como mensagens de texto, e-mails, gravações de áudio ou vídeo e registros de câmeras de segurança que possam ter capturado o incidente. A vítima também pode procurar testemunhas que possam corroborar sua história ou apresentar outros indícios de comportamento inadequado por parte do agressor. (BRITO; PAVELSKI, 2015)

É importante destacar que a vítima de assédio sexual deve buscar imediatamente ajuda de profissionais especializados e denunciar o caso às

autoridades competentes, que podem tomar medidas para coletar provas e proteger a vítima. As vítimas também podem buscar ajuda em organizações de defesa dos direitos das mulheres, que oferecem suporte e orientação em situações de assédio.

De fato, o assédio sexual é uma conduta de difícil prova, pois muitas vezes ocorre de forma dissimulada e sem a presença de terceiros que possam testemunhar a conduta ilícita. No entanto, a jurisprudência tem admitido a utilização de gravações ambientais efetuadas pela vítima como prova da prática de violências morais e sexuais, desde que observados os requisitos legais para sua produção. (BRITO, 2011)

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. DESCONHECIMENTO DE UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. Seguindo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do C. Tribunal Superior do Trabalho, firmou-se o entendimento no sentido de que as gravações telefônicas de conversas realizadas por um dos interlocutores, com desconhecimento do outro, não é considerada prova ilícita. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. Comprovado o assédio sexual sofrido pela obreira perpetrado por outro empregado da reclamada é devida a indenização por danos morais em virtude da situação vexatória e ofensiva à sua honra. Contudo, não restou comprovado o assédio moral que a autora afirmou ser vítima, razão pela qual entendo por minorar o valor da indenização por danos morais para R\$50.000,00. (TRT-11 01128820070091100, Relator: Lairto José Veloso)

A decisão citada do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª região, relata que a gravação de diálogo telefônico oferecida por uma das partes como prova em processo judicial não afronta o direito à inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, pois um dos interlocutores tem o conhecimento da gravação, é considerado prova lícita. (TRT, 2016)

Assim, a gravação telefônica pode ser aceita como prova para elucidação de fatos controvertidos em juízo, desde que atendidos os requisitos legais. É importante ressaltar que a utilização de gravações ambientais como prova em processos judiciais deve seguir as normas legais pertinentes, a fim de garantir a sua validade e legitimidade.

Nesse sentido, a vítima deve apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, cabendo ao demandado assumir o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável e não atentou contra

qualquer direito fundamental de outrem. (BRITO, 2011)

Alice Monteiro de Barros ensina que:

Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. (2005, p. 886).

Assim, mesmo que seja difícil produzir provas diretas do assédio sexual, é possível buscar elementos indiciários e outras formas de prova admitidas pela legislação, como a gravação ambiental, para demonstrar a ocorrência da conduta ilícita e buscar a reparação pelos danos sofridos.

3.2 – Medidas Preventivas

A Lei nº 14.457/2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, com o objetivo de incentivar a inclusão de mulheres no mercado de trabalho. O programa é uma parceria entre o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e o Ministério da Economia, e busca a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e o aumento da empregabilidade e renda das mulheres. (FONTENELLE; COSTA, 2023)

Este dispositivo, estabeleceu que as empresas têm o prazo de 180 dias, a partir da publicação da lei, para adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Essas medidas devem ser divulgadas aos trabalhadores, inclusive por meio de treinamentos, e devem incluir canais de denúncia e de assistência às vítimas. (PAIVA; CARNEIRO; CASTILHO, 2023)

Além disso, a lei também prevê que a inobservância dessas medidas pode ser caracterizada como infração à legislação trabalhista e sujeita a empresa a sanções:

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

A partir de 21 de março de 2023, as empresas e órgãos públicos que possuam mais de 20 empregados devem adotar medidas obrigatórias para prevenção

e combate ao assédio sexual e outras formas de desigualdade no ambiente de trabalho, conforme estabelecido pela Lei nº 14.457/2022. Entre essas medidas, estão a inclusão de regras de conduta internas, a implementação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias e a capacitação de empregados e gestores para lidar com casos de assédio. A não adoção dessas medidas pode acarretar sanções administrativas e judiciais para a empresa. (PAIVA; CARNEIRO; CASTILHO, 2023)

O selo "Emprega + Mulher" é uma forma de reconhecimento das empresas que implementaram medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de desigualdade no ambiente trabalhista, de acordo com a Lei 14.457/22. Além disso, as empresas que não cumprirem as obrigações previstas na referida lei estão sujeitas a fiscalizações do Ministério do Trabalho, multas e processos administrativos, bem como ações civis públicas e reclamações trabalhistas individuais. (PAIVA; CARNEIRO; CASTILHO, 2023)

O Programa Emprega + Mulheres é uma importante iniciativa para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e para o combate ao assédio no ambiente profissional. Para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todas as pessoas envolvidas são fundamentais. (FONTENELLE; COSTA, 2023)

Algumas medidas preventivas que podem ser adotadas para prevenir o assédio no ambiente de trabalho estão listadas nos incisos I a IV do artigo 23 da Lei nº 14.457/22 e no item 1.4.1.1 da NR 01:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Os incisos I a IV do artigo 23 da Lei nº 14.457/22 estabelecem medidas obrigatórias para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, com o objetivo de prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de desigualdade no ambiente de trabalho.

Desse modo, a capacitação dos profissionais que irão implementar as medidas de prevenção e combate ao assédio é crucial para o sucesso da implementação da lei. Além disso, é importante que as empresas criem um ambiente seguro e acolhedor para que as denúncias possam ser feitas sem medo de retaliação. A confidencialidade também é um aspecto importante a ser considerado, para que as vítimas possam se sentir seguras ao relatar os casos de assédio. É fundamental que as empresas e seus colaboradores estejam preparados para lidar com situações de assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho, e que saibam agir de maneira adequada e efetiva para prevenir e combater esses comportamentos inadequados. (FONTENELLE; COSTA, 2023)

Existem diversas cartilhas disponíveis sobre prevenção do assédio sexual no trabalho, muitas delas produzidas por órgãos governamentais e entidades especializadas em questões de gênero e direitos das mulheres.

Alguns exemplos de cartilhas para conscientização da sociedade, são: “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Por um ambiente de trabalho mais positivo”, produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); “Cartilha de prevenção e enfrentamento ao

Assédio Moral e Sexual ", produzida pelo Ministério Público de São Paulo (MPSP) juntamente com a Associação Nacional Dos Servidores Do Ministério Público (ANSEMP) e Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (FUNCAMP); Cartilha "Assédio Moral E Sexual", produzida pela Diretoria-Geral do Senado Federal e Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça; Cartilha "ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário" produzida pela campanha da "Semana Nacional de combate ao Assédio e à Discriminação" instituída pela Resolução CNJ n. 450/2022.

Essas cartilhas têm como objetivo orientar as trabalhadoras e os trabalhadores sobre como identificar e denunciar o assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como orientar as empresas sobre a adoção de medidas preventivas e de combate ao assédio sexual. Além disso, trazem informações sobre os direitos das vítimas de assédio sexual e as formas de proteção previstas em lei.

Além da conscientização das empresas com o programa Emprega + Mulheres, o site do Governo Federal, coordenada pela Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH), disponibiliza o serviço gratuito de ligações para denúncias de violação de direitos humanos (Assédio sexual) e de violência contra mulher, podendo, qualquer pessoa utilizar deste serviço que funcionam 24 horas por dias, incluindo finais de semana e feriado, é somente Disca 100 ou Ligue 180.

3.3. Ônus Probatório

O instituto do ônus probatório é o termo jurídico que se refere à responsabilidade de provar determinado fato ou alegação em um processo judicial, possibilitando a efetivação da justiça. O Código de Processo Civil Brasileiro (CPC), no artigo 373, expõe sobre o ônus da prova do autor da ação para confirmar as afirmações que deram o direito para a demanda judicial. Vale ressaltar, que o próprio artigo dispõe que o ônus probatório, também incube ao réu da ação, não sendo este exclusivo da parte autora. (FACHINI, 2022).

Nesse sentido, oportuno é citar o conceito para Martins em relação ao ônus da prova:

A palavra ônus vem do latim *onus*, que tem significado de carga, fardo, peso. Ônus probandi é o dever de a parte provar em juízo suas

alegações para o convencimento do juiz. Não basta serem feitas meras alegações (*alegatio et non probatio quase non alegatio*). O ônus da prova subjetivo consiste em verificar quem entre os sujeitos do processo deve fazer a prova. O ônus objetivo diz respeito ao magistrado, que irá verificar a prova constante dos autos, independentemente de quem tenha o ônus da prova; apresentada a prova nos autos, o juiz deverá leva-la em consideração, independentemente de quem tenha tido o ônus. (2002, p.292-293)

Como conceituado por Martins, o ônus da prova pode ser subjetivo ou objetivo. O ônus da prova subjetivo é o dever de provar que cada parte tem em relação aos fatos que alega no processo. Já o ônus da prova objetivo é o dever do juiz em analisar todas as provas apresentadas no processo, independentemente de quem tenha o ônus da prova.

O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Isso significa que, em um processo trabalhista, a parte que alega determinado fato deve apresentar as provas que sustentem essa alegação:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

No caso do assédio sexual no ambiente de trabalho, a vítima é quem alega ter sido vítima de assédio sexual, e, portanto, é ela quem tem o ônus da prova. Para isso, a vítima pode utilizar os meios de provas, como testemunhas, mensagens de texto, e-mails, gravações de áudio ou vídeo, registros de câmeras de segurança, entre outros.

Vale ressaltar, tanto o Código de Processo Civil (CPC) quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) preveem a possibilidade da inversão do ônus da prova em determinadas situações, a fim de facilitar a produção de provas e garantir a proteção dos direitos das partes envolvidas.

O artigo 818, §1º, da CLT estabelece que, nos casos em que a parte alegar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, a ela incumbe o ônus da prova, desde que seja de decisão fundamentada:

Art. 818, § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de

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

O doutrinador Sergio Pinto Martins (2023, p. 205) dispõe em sua obra que o juiz poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso. Essa é a adoção da teoria dinâmica do ônus da prova ou da aptidão para a prova, que significa que a responsabilidade de apresentar provas recai sobre quem tem melhores condições de fazê-lo, levando em consideração a desvantagem técnica ou financeira de uma das partes, como no caso do empregado. Essa abordagem é facultativa para o juiz, não sendo uma obrigação, pois a lei utiliza o verbo "poder" em vez do verbo "dever". O juiz deve decidir, de forma fundamentada, qual das partes terá o ônus da prova, a fim de evitar surpresas na sentença, onde o juiz pode afirmar que a parte não apresentou as provas necessárias. Caso o juiz adote essa orientação, ele deve informar, antes do início da prova, qual das partes terá a responsabilidade de apresentar as provas.

O artigo 373, §1º, do CPC prevê que o juiz poderá determinar a inversão do ônus da prova quando verificada a hipossuficiência técnica ou econômica de uma das partes ou quando a prova do fato depender do conhecimento exclusivo da outra parte:

Art. 373, § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

No caso específico do assédio sexual no ambiente de trabalho, a inversão do ônus da prova pode ocorrer quando a vítima apresenta quadro de depressão ou transtorno de ansiedade decorrentes do assédio. Nesses casos, a vítima não precisa provar que sofreu assédio, cabendo ao empregador comprovar que não praticou a conduta que deu causa à doença do empregado.

Portanto, é possível observar que a Legislação Trabalhista se inspirou na Legislação Civil, na questão de imputar o autor da ação para a comprovação do fato constitutivo e ao réu a existência do fato impeditivo, modificativo ou extintivo. De fato,

embora a CLT tenha se inspirado no CPC para prever a inversão do ônus da prova em alguns casos, como no parágrafo 1º do artigo 818, a legislação trabalhista apresenta uma peculiaridade no parágrafo 2º desse mesmo artigo:

Art. 818, § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos: qualquer meio em direito admitido.

Nota-se que no parágrafo segundo a Legislação Trabalhista, afirma que esta inversão deverá ser proferida pelo juiz antes da abertura da instrução, podendo então adiar a audiência. Isso significa que, caso seja requerida a inversão do ônus da prova, o juiz deverá analisar o pedido antes do início da audiência, para que as partes tenham conhecimento antecipado da decisão e possam se preparar para produzir as provas necessárias. (FACHINI, 2022)

Vale ressaltar que, de acordo com o dispositivo, as provas admitidas para a produção de provas são aquelas que são admitidas em direito, ou seja, qualquer prova que seja legalmente permitida poderá ser utilizada para a demonstração dos fatos alegados. Isso inclui, por exemplo, documentos, depoimentos de testemunhas, perícias técnicas, entre outras formas de prova admitidas em lei.

Já art. 373, §2º do CPC, dispõe que ao atribuir o ônus da prova a uma determinada parte, o juiz deve levar em consideração as condições e circunstâncias do caso concreto, de modo a não impor um ônus desproporcional ou excessivamente difícil de ser cumprido. (NOBREGA; NUNES, 2016) “Art. 373, § 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil”.

Este dispositivo também prevê que incumbe ao réu o ônus da prova quando os fatos afirmados pelo autor forem incontroversos. Nesse caso, cabe ao réu apresentar provas que afastem as alegações feitas pelo autor. (NOBREGA; NUNES, 2016)

Isso significa que, se o autor apresentar fatos incontroversos em sua petição inicial, o ônus da prova será invertido e caberá ao réu apresentar provas para demonstrar que esses fatos não são verdadeiros ou que não produziram os efeitos alegados pelo autor. Esse dispositivo busca garantir a efetividade do processo,

permitindo que o autor possa obter a tutela jurisdicional sem ser prejudicado pela falta de provas ou pela dificuldade em produzi-las.

3.4 – Entendimento Jurisprudenciais e Doutrinários

O assédio sexual é um tema complexo no âmbito jurídico, e sua caracterização é moldado tanto por decisões jurisprudenciais quanto por doutrinas desenvolvidas ao longo do tempo.

Os entendimentos jurisprudências, em diversos casos analisados, se baseiam em princípios e doutrinas para fundamentar seus julgados, como ocorreu na Justiça do Trabalho Regional da 18ª Região, no qual julgou procedente o pedido de danos morais decorrente do assédio sexual:

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. O assédio sexual por intimidação é caracterizado 'por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação, ou abuso no trabalho' (Alice Monteiro de Barros, In Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ltr, 2005). Estando presente o ato ilícito do empregado da reclamada, o dano que, no caso, decorre da própria ofensa (in re ipsa) e o nexo de causalidade entre eles resulta o dever de indenizar. (TRT18, RORSUM - 0011098-93.2020.5.18.0053, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 16/12/2021). (TRT-18 - RORSUM: 00110989320205180053 GO 0011098-93.2020.5.18.0053, Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 16/12/2021, 1ª TURMA)

O Desembargador Welington Luís Peixoto da Primeira Turma do Egrégio TRT da 18ª Região, para reconhecer o Recurso Ordinário interposto pela Reclamante, onde alega que sofreu assédio sexual de seu superior, no qual o mesmo lhe assediou dentro do elevador, utilizando de contato físico forçado.

Em decisão do recurso o Desembargador, se baseou para caracterizar o Assédio Sexual o entendimento do doutrinador Rodolfo Pamplona (2011), no qual considera que diante a conduta descrita, caracterizada por avanços sexuais não desejados que são repetidamente feitos, mesmo após o destinatário expressar seu desinteresse ou repulsa, constitui assédio sexual.

Em face do exposto, o Ilustríssimo Desembargador, ainda utiliza o seu

próprio entendimento, para caracterizar o dano moral sofrido por uma mulher no crime de assédio sexual:

Dito isto, o que se verifica, por todos os vieses expostos, é a perpetuação de um paradigma social consolidado, de objetificação do corpo feminino. Não é admissível que, hodiernamente, após tanto avanço social nessa seara, as pessoas ainda se sintam à vontade para vilipendiar a dignidade de uma mulher trabalhadora.

[...] atos desrespeitos, de total desconsideração pela mulher são tratados como meros dissabores, não sujeitos à reparação, o que contribuem para que mulheres que passem por fatos semelhantes se calem, por medo de serem ridicularizadas, além de perderem seus empregos, haja vista ser insustentável a permanência destas nos seus respectivos locais de trabalho após a exposição de relatos como este.

Portanto, após toda a análise de assédio sexual em caso prático e diante todas as doutrinas e entendimento próprios, o desembargador juntamente com sua turma, julga procedente o caso em favor da Reclamada, onde restou comprovado todos os fatos alegados pela vítima condenando o assediador ao pagamento dos danos morais, que foram fixados, provisoriamente, o montante de R\$7.000,00 (sete mil reais).

A gravação telefônica, é um dos meios de prova de maior dificuldade para se obter diante a comprovação do crime. Restou analisado, que diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), estão dando provimento aos casos em que, diante todos os meios de provas juntadas nos processos, a gravação telefônica não está sendo considerada uma prova ilícita, por entendimentos jurisprudenciais de que pelo menos um dos interlocutores da conversa, deverá estar ciente desta gravação, podendo ser até mesmo a própria vítima ou alguma testemunha, que presenciou o fato. (TRT, 2007)

O Superior Tribunal Federal, em recurso extraordinário foi discutido a constitucionalidade da gravação eletrônica como um meio de prova, sendo ela realizada por um dos interlocutores, sem o conhecimento do outro. (STF, 2022) Este tema foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) como tese de Repercussão Geral de nº 237, pelo Desembargador Ministro Cesar Peluso: “Tema 237 - Gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, firmou seu entendimento, baseado na Tese 237 do Supremo Tribunal Federal (STF), que a prova de gravação telefônica não é considerada prova ilícita, se adequando ao meio de prova dentro do crime de Assédio Sexual:

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. DESCONHECIMENTO DE UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. Seguindo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do C. Tribunal Superior do Trabalho, firmou-se o entendimento no sentido de que as gravações telefônicas de conversas realizadas por um dos interlocutores, com desconhecimento do outro, não é considerada prova ilícita. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. Comprovado o assédio sexual sofrido pela obreira perpetrado por outro empregado da reclamada é devida a indenização por danos morais em virtude da situação vexatória e ofensiva à sua honra. Contudo, não restou comprovado o assédio moral que a autora afirmou ser vítima, razão pela qual entendo por minorar o valor da indenização por danos morais para R\$50.000,00. (TRT-11 01128820070091100, Relator: Lairto José Veloso)

Diante o caso, o Tribunal regional do Trabalho da 11ª Região, deu provimento ao crime de assédio sexual, no qual foi devida a indenização por danos morais, diante a situação vexatória e ofensiva à sua honra.

O artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, impõe pena de detenção de 1 (uma) a 2 (dois) anos a quem pratica o crime de Assédio Sexual (BRASIL, 1940). Em sentença no Tribunal De Justiça Do Rio Grande Do Sul (TJ-RS) na comarca de Erechim, ao receber a denúncia do Ministério Público, vítima menor de 18 anos, recebeu a denúncia, diante toda a comprovação do crime, condenando o acusado, no qual foi imposta uma pena de 01 ano e 02 meses de detenção, em regime inicial aberto, substituída por uma pena restritiva de direito, consistente em prestação pecuniária, dosada em 01 salário mínimo. (TJ, 2011)

Diante esta decisão o acusado interpôs o recurso de apelação, postulando sua absolvição, alegando que as provas juntadas pela vítima, não são suficientes para embasar na condenação do assediador, mas diante o entendimento da Sétima Câmara Criminal, não foi reconhecido o recurso interposto, por estar comprovada a autoria e a materialidade, sendo típico o fato, condenando então o acusado, reforçando com outro entendimento jurisprudencial a caracterização do Assédio Sexual baseada no Código Penal Brasileiro:

APELAÇÃO CRIMINAL. CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL. ASSÉDIO SEXUAL. VÍTIMA ADOLESCENTE. CONDENAÇÃO CONFIRMADA. CONSOMAÇÃO. O crime de que trata o artigo 216-A do Código Penal consuma-se tão logo praticado o ato de constrangimento com o dolo específico, sendo a obtenção do resultado almejado pelo superior hierárquico exaurimento da conduta criminosa e não elementar dessa. Não se exige, pois, o emprego de violência ou de grave ameaça, de modo que o fato de a vítima ter permanecido estática durante a importunação não a descaracteriza, sendo a incapacidade de a subalterna reagir ao ato de assédio um resultado tipicamente aguardado pelo agressor. SUFICIENCIA PROBATÓRIA. É notório o valor probatório outorgado à palavra da vítima em processos relacionados à dignidade sexual, dentre os quais se insere o de assédio sexual, pois, geralmente praticados às ocultas, esses não costumam deixar testemunhas presenciais. Hipótese em que a vítima é segura ao descrever ter sido submetida a ato de assédio pelo empregador, seu tio, não se localizando nos autos suporte algum à tese defensiva de que a vítima agiu por vingança. DOSIMETRIA PENAL. I. Pena dosada no piso normativo. II. Sendo a vítima menor de dezoito anos à época, subsiste a elevação da pena definitiva, face a majorante de que trata o § 2º do dispositivo penal violado. SUBSTITUIÇÃO DA CARCERÁRIA. Substituição adequada aos limites do art. 45, do CP. RECURSO DESPROVIDO. EXECUÇÃO DETERMINADA. (Apelação Crime, Nº 70080812233, Sétima Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Sandro Luz Portal, Julgado em: 13-06-2019). (TJ-RS - ACR: 70080812233 RS, Relator: Sandro Luz Portal, Data de Julgamento: 13/06/2019, Sétima Câmara Criminal, Data de Publicação: 01/07/2019)

Outro entendimento jurisprudencial em relação ao crime de Assédio é do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, sobre o abuso por parte de um superior hierárquico a troca de favores sexuais em relação a funcionária, foi analisado por este juízo, dando provimento ao julgado em relação a este abuso:

ASSÉDIO SEXUAL. USO ABUSIVO DO PODER PELO PREPOSTO VISANDO À OBTENÇÃO DE FAVORES SEXUAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Restando configurado, de forma incontroversa, que foi a Empregada vítima de constrangimento pelo seu superior hierárquico - gerente da Empresa, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, inafastável a responsabilidade do Empregador pelos atos do seu preposto, por tê-lo escolhido mal e não vigiado as suas condutas, uma vez que tem o dever de assegurar a tranquilidade no meio ambiente de trabalho, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as de caráter sexual - inteligência dos arts. 2º da CLT e 932, III do Código Civil. ACÓRDÃO (TRT18, RO - 0098600-09.2009.5.18.0004, Rel. JUÍZA CONV.SILENE APARECIDA COELHO, 1ª TURMA, 16/12/2009). (TRT-18 - RO: 00986000920095180004 GO 0098600-09.2009.5.18.0004, Relator: JUÍZA CONV.SILENE APARECIDA COELHO, Data de Julgamento: 16/12/2009, 1ª TURMA)

O caso em análise, também aborda a responsabilidade do empregador em relação ao dever do Empregador ao bem estar dos funcionários dentro do ambiente de trabalho, citando então o art. 932 do Código Civil Brasileiro: “Quanto à responsabilização da Reclamada, o Novo Código Civil desfez qualquer tipo de dúvida em relação ao tema, ao editar o art. 932.” (TRT, 2009)

Portanto, diante o caso dos autos, após a análise da Desembargadora Elza Cândida, restou comprovado o ato ilícito do funcionário da empresa, e em consequência o reconhecimento da responsabilidade do Empregador por não zelar seus empregados, ainda aqueles que exercem o cargo de sua representação, devendo ser a Reclamada responsável pelos danos morais causados pelo funcionário da Reclamada. (TRT, 2009)

Contudo, após toda a análise pratica dentro dos Tribunais de Trabalho e também do Tribunal de Justiça, restou configurado que para a caracterização e condenação do crime de assédio sexual e sua responsabilidade civil, é essencial que as provas sejam consistentes, para a valoração do fato.

Os Tribunais, por ser de sua competência, exigem que haja elementos suficientes para estabelecer a existência do crime e a responsabilidade do acusado, analisando e considerando se são suficientes para a comprovação do crime, sendo que os juízes, como evidenciados, se baseiam nas suas decisões em leis, princípios e doutrinas.

CONCLUSÃO

Diante todos os argumentos explanados neste trabalho, chega-se à conclusão que a Justiça do Trabalho atribui a competência para analisar casos que envolvam conflitos trabalhistas e não aborda um assunto mais profundo o tema Assédio Sexual, o único tópico que dispõe sobre o Assédio Sexual é sobre caso de Rescisão Indireta do contrato de trabalho em face do Empregador.

Para conceituar o que é o Assédio Sexual, o Código Penal ajuda a definir brevemente, mas não aprofunda tanto para sua caracterização, então juntamente com entendimentos doutrinários se da sua caracterização e adequação ao caso concreto.

O Código Civil e a Constituição Federal trabalham em conjunto em relação aos danos morais, a Constituição entra dando ênfase ao Princípio Da Dignidade da Pessoa Humana e o Código Civil já aborda o que se fala na sua legislação sobre a indenização aos danos morais, mesmo que a legislação trabalhista tem a competência de julgar sobre o assunto.

Os entendimentos jurisprudenciais aborda sobre a valoração da prova, julgando-a lícita ou ilícita, abordando o assunto mais questionado, que são as gravações telefônicas sem o consentimento de outros interlocutores.

Conclui-se que para a penalidade do assediador no âmbito jurídico analisado, deverá a vítima possuir pelo menos todos os meios de provas possíveis,

para sua valoração, mesmo que os casos de assédio sexual são analisados individualmente, as vítimas devem demonstrar sua humilhação, perda de sua dignidade humana e desconforto, portanto sim, haverá justiça.

REFERÊNCIAS

AMARO, Tiago. O que caracteriza Assédio Moral e Sexual no Trabalho. **Tiago Amaro & Advogados Associados**. Disponível em: <https://tiagoamaro.adv.br/assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ANSEMP (Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público); FENAMP (Federação Nacional dos Trabalhadores dos Ministérios Públicos Estaduais), **Cartilha de Prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf. Acesso em: 27 mai. 2023.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2019.

BARRETO, Elis. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens, 2021. **CNN BRASIL**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2005.

BIORCHI, Bruna Chechi. **A Dificuldade de Produção de Provas em Demandas Relacionadas ao Assédio Sexual**. Editora Deviant LTDA: 2020. Páginas 55-75.

BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio sexual nas relações de trabalho**, 2001. JUS.COM.BR. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/2>. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça, **Semana Nacional de Combate ao Assédio e à Discriminação**, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/semana-nacional-de-combate-ao-assedio-e-a-discriminacao/>. Acesso em: 27 mai. 2023.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**, Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL, **DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**, Código Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2023.

BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**, Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 16 jan. 2023.

BRASIL, Deilton Ribeiro; SOUZA, Marco Antônio. **Direito Do Trabalho E Eficácia Dos Direitos Fundamentais No Meio Ambiente Do Trabalho**, 2019. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-do-trabalho-e-efic%C3%A1cia-dos-direitos-fundamentais-no-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL, **Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL, **Lei Nº 14.457/2022, Programa Emprega + Mulheres**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 27 mai. 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral ou Sexual**. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho, Perguntas e Respostas**, 2017. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2023.

BRASIL, Portal Único do Governo Federal, **Disque 100 tem mais de 6 mil denúncias de violência sexual contra crianças e adolescentes em 2021**, GOV.BR, 2021-2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/maio/disque-100-tem-mais-de-6-mil-denuncias-de-violencia-sexual-contra-criancas-e-adolescentes-em-2021#:~:text=O%20Disque%20100%20e%20o%20Ligue%20180%20s%C3%A3o%20servi%C3%A7os%20gratuitos,incluindo%20s%C3%A1bados%20domingos%20e%20feriados>. Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL, Senado Federal, **Assédio Sexual e Moral no Trabalho**, 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL, Senado Federal. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Assédio Moral e Sexual**, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 22 de nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, **Tema 237 - Gravação ambiental realizada por**

um dos interlocutores sem conhecimento do outro, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6083656&numeroProcesso=1306505&classeProcesso=ARE&numeroTema=237>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 11ª Região TRT-11 **01128820070091100**, Relator: Lairto José Veloso, JusBrasil.com, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/412691544/inteiro-teor-412691551>. Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 18ª Região TRT-18 - **RO: 00986000920095180004 GO 0098600-09.2009.5.18.0004**, Relator: JUÍZA CONV.SILENE APARECIDA COELHO, Data de Julgamento: 16/12/2009, 1ª TURMA, JusBrasil.com, 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/419262216/inteiro-teor-419262225>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 18ª Região TRT-18 - **ROPS: 00100784820195180006 GO 0010078-48.2019.5.18.0006**, Relator: MARIO SERGIO BOTTAZZO, Data de Julgamento: 30/07/2019, 3ª TURMA, JusBrasil.com, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/739663769/inteiro-teor-739663785>. Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 18ª Região TRT-18 TRT-18 - **RORSUM: 00110989320205180053 GO 0011098-93.2020.5.18.0053**, Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 16/12/2021, 1ª TURMA, JusBrasil.com, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1345191989/inteiro-teor-1345191997>. Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior Do Trabalho, **Cartilha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”**, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 26 mai. 2023.

BRASIL. Diário da Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 61/1999**. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD16MAR1999.pdf#page=65>. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. Justiça Do Trabalho. **Empresa terá de indenizar trabalhadora por assédio sexual**, 2020. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/indenizacaoassedio-sexual/>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal Da Justiça, **Informativo De Jurisprudência**. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?aplicacao=informativo&acao=pesquisar&livre=@COD=%270658%27+E+@CNOT=%27017243%27#:~:text=%C3%89%20poss%C3%ADvel%20a%20configura%C3%A7%C3%A3o%20do,fun%C3%A7%C3%A3o%20na%20rela%C3%A7%C3%A3o%20professor%2Daluno>. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, **Súmula 341**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478#>:

Disponível em:
<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/86/3/20487359.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7º vol., 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SANTOS, Bianca Marques. **A luta das mulheres no mercado de trabalho**, 2018. DireitoNet. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10738/A-lutadas-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DOURADO, DAVI Souza de. **O Assédio Sexual No Contrato De Trabalho**, 2021, Repositório Institucional. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18247/1/Davi%20de%20Souza%20Doura%20do.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2023.

DUARTE, LIZA BASTOS, **Assédio Sexual Sob a Perspectiva do Direito de Gênero**, 2001. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDP_05_15.pdf. Acesso em: 05 mar. 2023.

DUTRA, Lincoln Zub. O Papel do Assédio Sexual na Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano VII, nº 13, jan/jun 2015. ISSN 2175-7119.

FACHINI, Tiago. **Ônus da prova no Novo CPC**: conceito, definição e inversão. ProJuris, 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/onus-da-prova/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral**: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho. LTr, São Paulo, 2008.

GIACOVANI, Natalia Hamad, **Assédio Sexual E Moral Nas Relações De Trabalho**, 2009. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/viewFile/2556/2186>. Acesso em: 25 fev. 2023.

GOMES, Luiz Flavio. **Lei Do Assédio Sexual (10.224/01)**: Primeiras Notas INTERPRETATIVAS, 2002. Ministério Público de São Paulo MPSP. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

GONÇALVES, Victor Eduardo R. Sinopses Jurídicas v 10 - **Dos crimes contra a dignidade sexual aos crimes contra a administração**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555592474. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592474/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: **relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba. Genesis, 2003. Acesso em: 25 mar. 2023.

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues Cruvinel; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. **Assédio Moral E Sexual Nas Relações De Trabalho**, 2013. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/download/18489/15067%3E/0>. Acesso em: 21 nov. 2022.

LOPES, Nidia Barcelos. **9 características do Assédio Sexual no Trabalho**, 2018. Azzolin advogados. Disponível em: <https://azzolinadvogados.com.br/9-caracteristicas-assedio-sexual/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. **O crime de assédio sexual**, 2013. JUS.COM. Disponível em: <https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>. Acesso em: 14 nov. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: Atlas 2002. Páginas 292-293.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 45. ed. - São Paulo SaraivaJur, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

MENDES, Paz. **Assédio sexual no trabalho: entenda o que é, suas penas e suas penas e indenização**, Paz Mendes Sociedade de Advogados, 2022. Disponível em: <https://www.pazmendes.com.br/indenizacao-por-assedio-sexual-no-trabalho-entenda-suas-penas/#:~:text=Configurado%20o%20ass%C3%A9dio%20sexual%20no,valor%20para%20suprir%20tal%20finalidade>. Acesso em: 03 abr. 2023.

MENDONÇA, Samuel Davi Garcia. **O Assédio Sexual No Âmbito Trabalhista, Revista Científica Rumo da Informação**. Disponível em: <https://rumosdainformacao.ivc.br/index.php/rumosdainformacao/article/view/32/49>. Acesso em: 08 abr. 2023.

NABUCCO, JOSE FILHO, **Assédio Sexual (Art. 216-A)**, 2022. Disponível em: <https://josenabucofilho.com.br/home/direito-penal/parte-especial/assedio-sexual-art-216/#:~:text=Formas%20qualificadas%20%2F%20majoradas-,A%C3%A7%C3%A3o%20penal,possa%20iniciar%20a%20persecu%C3%A7%C3%A3o%20penal>. Acesso em: 24 mar. 2023.

NEVES, Lidia, **Empresa terá de indenizar trabalhadora por assédio sexual. Justiça do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/indenizacaoassedio-sexual/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

NUNES, Jorge Amaury Maia; NOBREGA, Guilherme, Pupe da. **Ônus da prova**, Migalhas, 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/processo-e-procedimento/245504/onus-da-prova>. Acesso em: 16 abr. 2023.

OLIVEIRA, Barbara, **Provas no Processo do Trabalho**, JusBrasil.com, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/provas-no-processo-do-trabalho/577945483>. Acesso em: 25 mai. 2023.

OLIVEIRA, Daniela Paula Silva de Oliveira. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**, 2014. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011300981.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

OLIVEIRA, Lamartino França de. Assédio sexual no trabalho. In: CESÁRIO. João Humberto (Coord.). **Justiça do trabalho e dignidade da pessoa humana**: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. São Paulo: LTR, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Responsabilidade Civil Patronal Por Atos Dos Empregados Ou Prepostos**, 2013. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTR-RJ/049/13_REVTRT49_WEB_SEBASTIAO.PDF#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20Civil%20de%202002,932%2C%20III. Acesso em: 15 mar. 2023.

PAIVA, Ana Lucia Pinke Ribeiro de; CARNEIRO, Marcos Rafael Faber Galante; CASTILHO, Beatriz Camargo Ferreira de. **Políticas internas e treinamentos anuais para prevenção e combate ao assédio sexual e à violência no trabalho**, Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/384449/prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho-tornaram-se-obrigatorios>. Acesso em: 25 maio. 2023.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Assédio Sexual**: questões conceituais, 2009. Disponível em: <https://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes-conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **O Assédio Sexual Na Relação De Emprego**. 2. ed. - São Paulo: Ltr, 2011, p. 40.

PEREIRA, Aline Ribeiro. **O princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico**, Aurum Portal, 2020. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

RAFAEL, Kelen Cristina de Lima. **Assédio Moral E Sexual No Trabalho**, 2017. Meu Artigo. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/assediomoral-sexual-no-trabalho.htm>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SANTOS, Bianca Marques. **A Luta Das Mulheres No Mercado De Trabalho**, 2018. DireitoNet. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10738/A-lutadas-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SANTOS, Richard Jorge do N. M dos. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas**, 2011. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3237/1/MONOGRAFIA_RICHARD%20JORGE%20DO%20NASIMENTO_%20DIREITO%20E%20PROCESSO%20DO%20TRABALHO.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Método 2006. Página 174.

VIEIRA, Juliana. **A cultura do assédio no Brasil**, 2018. Disponível em: Disponível em: <https://juvieiracruz.jusbrasil.com.br/artigos/620593330/a-cultura-do-assedio-no-brasil>. Acesso em: 14 nov. 2022.