

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

MARGARETE NICOLAU DE OLIVEIRA

Monografia apresentada no curso de Direito e Processo do Trabalho como parte dos requisitos para obtenção do título de especialista.

BRASÍLIA-DF  
2003

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus pelo seu amor e por sua misericórdia em minha vida. Em Apocalipse 3:8b diz o Senhor '*...eis que diante de ti pus uma porta aberta, e ninguém a pode fechar;*' por isso, muito obrigada ao meu Deus que abriu esta porta.

Aos meus pais Paulino Nicolau de Oliveira e Maria Luiza de Oliveira pelo apoio emocional oferecido sempre em hora oportuna.

Aos meus filhos Igor Nicolau de Oliveira Barreira e Isabelle Nicolau de Oliveira Barreira pelo incentivo à realização deste trabalho e pela compreensão de muitas de minhas ausências.

Às minhas irmãs: Márcia Maria, Magali, Maria Cristina e Maria Luiza, pelo estímulo na minha vida profissional.

Ao Tribunal Superior do Trabalho, na pessoa do Exm<sup>o</sup> Sr. Ministro José Simpliciano Fontes Fernandes, pelo custeio do curso de especialização, e pelo apoio na realização do mesmo.

A alguém especial em minha vida, Mário César, pelo incentivo na escolha do curso e pela valiosa colaboração e amizade.

*'Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, e não tivesse amor, seria como o metal que soa ou como o sino que tine.*

*E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência, e ainda que tivesse toda a fé, de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria.'*

I Co 13:1,2

Aos meus pais e filhos,  
uma homenagem à vida de vocês  
que é muito valiosa e importante  
para mim.

## RESUMO

É notório que a crise econômica introduziu um elevado número de mulheres no mercado de trabalho, promovendo assim, um maior relacionamento entre homens e mulheres nesse ambiente. Este convívio tem promovido, principalmente, o assédio sexual que vem exercendo sérias influências sobre os níveis de qualidade do trabalho e de competitividade da empresa, e conseqüentemente, refletindo-as nas condições de vida dos trabalhadores e no ambiente em que se desenvolvem suas atividades.

No sentido de aprofundar o conhecimento acerca da questão, buscamos na legislação, doutrina e jurisprudência, elementos necessários para traçar um panorama geral sobre a temática do assédio sexual nas relações de emprego, tanto no âmbito das relações hierarquicamente superiores, como no âmbito das relações sem hierarquia superior, ou seja, entre colegas do mesmo nível hierárquico, porém sem reduzir aspectos da responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados.

Este estudo tem como objetivo conhecer e analisar as relações de trabalho que se estabelecem em decorrência do constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual, fazendo prevalecer-se o agente de seu cargo ou função exercida. Destacando, que esta atitude viola o direito de intimidade do trabalhador, bem como, a dignidade da pessoa humana, garantias, estas constitucionalmente asseguradas, não podendo o empregador ou colega de trabalho violá-las.

Para a coleta de dados foram utilizados doutrina, legislação, jurisprudência, artigos de revista, artigos de internet e artigos de jornal. Concluindo, destacamos que esta pesquisa oferece aspectos importantes sobre a responsabilidade do empregador face aos atos praticados por seus empregados, bem como, a constatação da degeneração do ambiente de trabalho e diminuição de produção ante a existência de assédio sexual que nem sempre se caracteriza por nível superior hierárquico.

Palavras-chave:

- . violação da intimidade do trabalhador;
- . responsabilidade do empregador ;
- . deterioração do ambiente de trabalho.

## ABSTRACT

It is well-known that the economic crisis, introduced a high number of women in the work market, having as consequence a bigger relationship between men and women in the work environment. The sexual siege, currently, is one of the main consequences of this conviviality, exerting serious influences on the level of quality of the work and competitiveness of the company, and consequently, reflecting in the conditions of life of the workers and in the environment where they develop its activities.

In the direction to deepen the knowledge concerning these issues, we search in the legislation, doctrine and jurisprudence elements necessary to trace a general panorama on the thematic of the sexual siege in the employment relationships, as much in the scope of the hierarchical superior relations, as in the scope of the relations without superior hierarchy, or either, between colleagues of the same hierarchy level, however without reducing aspects of the responsibility of the employer for the acts practised for its employees.

This study, has as objective to know and to analyze the work relations that if establish in result of the constaint of somebody with the intention of attainment of advantages or sexual aiding, making to take advantage the agent of its position or exerted function. Detaching, that this attitude violates the right of privacy of the worker, as well as, the dignity of the person human being, guarantees, these constitutionally assured, not being able the employer or fellow worker to violate them.

For the collection of data they had been used doctrine, legislation, jurisprudence, articles of magazine, articles of InterNet and periodical articles. Concluding, we detach that this research offers to important aspects on the responsibility of the employer face to the acts practised for its employees, as well as, it shows the degeneration of the work environment and reduction of production before the existence of sexual siege that nor always is characterized for hierarchic superior level.

### Word-key

- . breaking the privacy of the worker;
- . responsibility of the employer;
- . deterioration of the work environment.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1- MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	11
2- ASSÉDIO SEXUAL.....	14
2.1 – CONCEITO.....	14
2.2 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL .....	18
2.2.1– DIREITO À INTIMIDADE. DIREITO FUNDAMENTAL.....	21
2.3 – CARACTERIZAÇÃO.....	29
2.3.1 - EMPREGADOS EM MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO.....	33
2.4 - PROVA.....	36
3 - DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	39
3.1 - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATO DE SEUS EMPREGADOS.....	41
3.2 - CULPA <i>IN VIGILANDO</i> E CULPA <i>IN ELEGENDO</i> DO EMPREGADOR.....	43
3.3 - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	45
3.4 – JUSTA CAUSA.....	47
3.4.1 – DANO MORAL E SUA REPARAÇÃO.....	51
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57

ANEXO

## INTRODUÇÃO

Esta dissertação iniciará-se com a descrição da revolução no mercado de trabalho com o ingresso avassalador das mulheres na atividade produtiva. Com a convivência de homens e mulheres cerca de 08(oito) a 10(dez) horas diária no mesmo local de trabalho, faz-se necessário que este ambiente seja um local saudável para a boa moral do obreiro. No entanto, vem crescendo o número de registros de casos de assédio sexual, tendo na maioria das vezes as mulheres como vítima. Observa-se que a maioria das vítimas não denuncia o fato às autoridades, as causas da não objetivação das denúncias são as mais diversas. As denúncias não ocorrem por temor de perda do emprego; e, ainda, por medo de sofrerem retaliações por parte do empregador. Os problemas decorrentes do assédio nas empresas privadas, trazem sérias conseqüências financeiras dentre elas, temos o custo atribuído ao absenteísmo, a queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. Se constatará que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, sendo causa de rescisão contratual indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador das suas obrigações contratuais.

E, para uma melhor compreensão sobre o estudo de assédio sexual, abordar-se-á seu conceito básico, o qual pode ser definido como toda e qualquer conduta não desejada de natureza sexual que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. E, para melhor compreensão será esclarecido que galanteios ou meros elogios acompanhados de certas sutilezas comuns entre os povos latinos, não caracterizam o assédio sexual.

Em outra abordagem, será narrado a distinção existente entre assédio sexual e assédio moral. Demonstrando-se que assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus

subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O mobbing ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo mais danoso. Esclarecendo que o assédio moral na maioria das vezes é praticado por profissional inseguro, invejoso e incapaz com a finalidade de atingir psicologicamente a vítima que geralmente é competente, inteligente e por isso, mesmo sem querer, ameaça o espaço profissional do assediador. Já o assédio sexual fere a liberdade do indivíduo, podendo acontecer em quaisquer circunstâncias, mas a tendência é a prevalência nas relações onde está presente uma forma de hierarquia, em que um indivíduo por ter poder sobre outro, pode constrangê-lo a adotar procedimentos sexuais diversos que não adotaria em outras circunstâncias.

Outro título será dedicado a análise do direito fundamental e do direito a intimidade, iniciando-se com uma exposição panorâmica de fundamentação filosófica e axiológica responsável, pela consolidação de um paradigma da dignidade da pessoa humana e pela pré-compreensão dessa noção; passando pela legislação internacional, bem como, narrando a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental como escopo da Constituição brasileira de 1988.

Outra abordagem se dará acerca da caracterização do assédio sexual que é claramente descartada ante a mera tentativa de sedução e o flerte, ou a simples paquera; e até mesmo a tentativa de aproximação para um relacionamento amoroso, ou mesmo sexual. E, igualmente não se caracteriza como assédio ou sexo forçado, utilizando violência física; pois, isto tipifica o abuso sexual, conduta muito mais grave, que conforme o caso, poderá ser caracterizado como estupro ou atentado violento ao pudor. O assédio sexual se caracteriza por uma vantagem ou desvantagem em decorrência da aceitação ou não da proposta sexual, impondo o assediador seus desejos partindo da superioridade funcional ou econômica.

Será relatado o aspecto da possibilidade de assédio sexual entre empregados do mesmo nível hierárquico, quando se verificar possibilidade de colegas de igual nível hierárquico influenciar, mesmo que indiretamente, na

carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que, em caso de recusa, poderá sofrer ameaça com dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências; etc.

O meio de obtenção de prova e quais provas são admitidas em Tribunais, merecerá atenção nesta dissertação, já que difícil é a obtenção de prova em caso de assédio sexual; constata-se que o melhor meio de prova do assédio são as conversas entre as partes envolvidas, ainda, que obtidas por um gravador oculto, onde o assediado pode gravar as ameaças ou “cantadas” inconvenientes realizadas pelo assediante. As gravações, de conversas pessoais, ou realizadas pelo telefone, constituem meio aceitável e lícito de prova nos termos da Constituição Federal que em seu art. 5º, inciso LVI, declara que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

Igualmente será debatido o tema a respeito da responsabilidade do empregador pela reparação de dano na esfera civil em decorrência do assédio sexual praticado por seu empregado. Consolidando o entendimento de que o dano sofrido há de ser efetivo, podendo ser na esfera material, ou na esfera moral; necessário, porém, que se faça a demonstração de prova real e concreta de uma lesão certa a determinado bem ou interesse jurídico. Contudo, é imprescindível, à prova o nexo causal entre o dano sofrido e a ação/omissão do agente.

Argumentar-se-á, sob outro prisma, que o assédio sexual pode acarretar para o empregado que sofre este mal considerável a rescisão indireta do contrato de trabalho. E, para o empregado que prática de assédio sexual contra colegas de trabalho, independentemente de exercer função superior à do assediado, pode ser considerado a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Finalizando o estudo, será abordado o dano moral e sua reparação, lembrando que a dor moral é irreparável, insusceptível de avaliação pecuniária porque é incomensurável. Alguns critérios serão relacionados para que o julgador se respalde a fim de que possa com equidade e prudência arbitrar o valor do *quantum* devido em decorrência do dano sofrido.

## 1 – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No Brasil ,uma pesquisa constatou que cerca de 58% das mulheres que trabalham fora de casa já sofreram assédio sexual. Sendo que 90% dos casos de assédio sexual têm o homem como assediador, e que dos 10% restantes, 9% são de homens assediados por mulheres e 1% entre pessoas do mesmo sexo.

Desta forma, observa-se que as mulheres são mais vulneráveis ao assédio sexual. Entretanto<sup>1</sup>, a maioria das vítimas não denuncia o fato às autoridades, as causas da não objetivação das denúncias são as mais diversas. Na maioria das vezes não denunciam por temor de perder o emprego. Noutros casos por medo de sofrerem retaliações por parte do empregador acusado. Entrementes, a causa mais forte, na nossa ótica tem a sua raiz na cultura brasileira que é imensamente machista, a chamada sociedade do “Femeeiro” de Gilberto Freyre em Casa-Grande & Senzala.

Com a igualdade entre os sexos e a crise econômica que o país atravessa, é amplo o número de mulheres no mercado de trabalho, e por consequência estas se relacionam com o sexo masculino no mesmo ambiente.

---

<sup>1</sup> DINIZ, José Janguê Bezerra. O direito e a Justiça do Trabalho diante da globalização. Editora LTr., São Paulo, 1999

Homens e mulheres convivem diariamente cerca de 08( oito) a 10(dez) horas no ambiente de trabalho, ou seja, os trabalhadores passam mais tempo no trabalho do que em casa com seus familiares. Portanto, é necessário que este ambiente seja um local saudável para a boa moral do empregado.

Obrigatoriamente a empresa deve assegurar um ambiente de trabalho de respeito à personalidade do empregado. O empregador ao admitir qualquer espécie de empregado no quadro da empresa visa a obtenção de um desempenho satisfatório observando a produtividade gerada em favor da atividade da empresa. Com o intuito de alcançar o almejado torna-se necessário uma rígida seleção na contratação de pessoal, ou até mesmo investir em qualificação de pessoal ao longo do contrato de trabalho.

Outro cuidado a ser observado é justamente evitar o desgaste nas relações interpessoais, já que estas se constituem em instrumento de deterioração dos relacionamentos no âmbito interno da entidade empregadora, trazendo, em regra, a insatisfação e como conseqüência a redução da capacidade laborativa.

Nos termos do art. 2º da CLT cabe ao empregador o poder diretivo. Sendo que este poder não diz respeito apenas à organização técnica, como também a boa ordem na empresa, onde deve existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal.

Registra-se que as profissionais mais assediadas são aquelas que têm uma posição de subordinação marcante frente ao sexo masculino, ou seja, a classe das domésticas e das secretárias. Em relação às secretárias<sup>1</sup>, *verbi gratia* o problema é tão grave que o Sinsesp – Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo – preocupado com o alto índice de reclamações de suas associadas, elaborou uma cartilha contendo diversas orientações.

O teor da referida cartilha enfatiza que a maioria das mulheres não denuncia o assédio sexual por vários motivos como: 1) medo de represálias ou retaliações; a) medo de perderem o emprego, já que dependem desse para sobreviver; b) medo de serem rebaixadas; c) medo de serem transferidas; 2) medo de se expor ao ridículo frente aos colegas, familiares e amigas; 3) medo

de perderem a carta de referência; 4) dificuldades de falar, e 5) por acreditarem não existirem recursos para tratar de maneira eficaz o problema.

Não se encontra imune do assédio sexual os hospitais, escritórios, pequenos empórios da zona suburbana, megaempreendimentos, microempresas, empresas estatais, ou seja, nenhuma organização produtiva de pequeno, médio ou grande porte, este problema, afeta diretamente o comportamento dos trabalhadores vindo a causar a instabilidade emocional, a gerar crises psíquicas, e a aumentar o absenteísmo; além de originar a perda do ritmo de produção, encarecendo o custo da mão-de-obra e, como corolário, o custo do produto final.

Os problemas decorrentes de relacionamento sexual nas empresas privadas, hoje em dia, significa prejuízo certo. E, nas repartições públicas, representa instabilidade e relações conflituosas entre os funcionários.

Para Robert Husbands <sup>2</sup>, as conseqüências financeiras do assédio sexual para os empregadores são de três ordens: o custo atribuído ao absenteísmo, a queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. São três fantasmas – acrescente-se – que assustam executivos e administradores pelos corredores de inúmeras empresas pelo mundo afora e os empreendedores sabem muito bem o que essas perdas significam no processo produtivo. Com o passar do tempo, o assediar sexualmente um colega de labor deixou de ser um fato isolado e esporádico, para se transformar numa preocupação, permanente para os médicos, psicólogos, sociólogos e administradores de empresa, profissionais encarregados, dentro das suas respectivas áreas de conhecimento, de manter a produção num nível ótimo, bem como da própria direção das empresas privadas e órgãos públicos, preocupada, além disso, em manter a disciplina interna sob comando.

Assim, nos dias atuais, a molestação sexual assumiu o papel de elemento desagregador da harmonia no ambiente de trabalho e, como tal precisa ser enfrentado.

---

<sup>2</sup> SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias. Rio de Janeiro. Editora Forense, 1999

Os atos de assédio sexual criam nas relações de trabalho uma atmosfera insegura e psicologicamente insalubre, tornando o ambiente onde as pessoas exercem o seu labor em um local hostil ou intimidativo, capaz de causar à vítima danos psicológicos, humilhação e até mesmo ofensa ultrajante. Por seu turno, este tipo de assédio acaba contribuindo para intimidar e desestimular mulheres em sua vida profissional, esta intenção é tipicamente masculina visando unicamente desencorajá-la a entrar ou a permanecer na carreira.

Segundo Husbands,<sup>3</sup>:

*“ com esse comportamento, eles fazem passar duas mensagens: a primeira, que as mulheres são mais apreciadas no trabalho por seus atributos físicos e sua feminilidade do que pela sua competência profissional; e, segunda, que elas não devem ensaiar a se rivalizarem com os homens”*

Por fim, observamos que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, sendo até mesmo causa de rescisão contratual indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador das suas obrigações contratuais.

## **2 - ASSÉDIO SEXUAL**

### **2.1 – CONCEITO**

Em face da longa duração diária da jornada de trabalho e contato freqüente imposto pelo desempenho das tarefas habituais, o ambiente de trabalho proporciona sobremaneira a aproximação dos indivíduos. Não impedindo que desde convívio, colegas de trabalho tenham, entre si, um relacionamento amoroso, até mesmo paixões avassaladoras. Podendo, inclusive culminar em matrimônio.

Neste tipo de relacionamento não há nenhuma implicação jurídica para a relação de emprego, por tratar-se de uma circunstância natural

---

<sup>3</sup> PANORAMA internacional de la legislacion sus le hârcement sexuel au travail, in Revista Internacional do Trabalho, vol. 131, 1992 n° 6.

da vida privada. Todavia, ocorrem casos em que o afeto desenvolvido por um colega de trabalho em relação a outro não é correspondido, mesmo havendo a insistência do primeiro. Então, caso haja nível hierárquico diferentes ou entre empregador e empregado; e até mesmo no mesmo nível hierárquico; haja poder de decisão sobre a permanência ou não da outra pessoa no emprego; ou , ainda, haja influência nas promoções ou na carreira da mesma, estaremos diante do assédio sexual, se o comportamento do assediador ultrapassar a barreira da razoabilidade.

Inicialmente deve-se considerar a definição de *Bueno*<sup>4</sup> do termo assediar que significa “perseguir com insistência”, “importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”

A Lei nº 10.224, de 16.5.2001 estabeleceu o tipo penal do assédio sexual, sendo disciplinado no art. 216-A do Código Penal, que estabelece:

*“Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função:*

*Pena: detenção de 1(um) a 2( dois) anos. “*

Segundo Rodolfo Pamplona Filho<sup>5</sup>, assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar conseqüências ainda mais danosas.

Zéu Palmeira Sobrinho<sup>6</sup> traz o seguinte conceito: “O assédio sexual – no sentido mais comum – pode ser definido como o ato de constranger ou tentar

---

<sup>4</sup> BUENO, Francisco da Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. rev. e atual por Helena Bonito C.Pereira, Rena Singer. São Paulo: FTD:LISA, 1996.

<sup>5</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: LTR . 2001

<sup>6</sup> PALMEIRA Sobrinho, Zéu. O Assédio Sexual, Suplemento Trabalhista. LTR nº 135/98, pag. 135

constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender-lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.”

José Wilson Ferreira Sobrinho<sup>7</sup> propõe o seguinte conceito: “assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa”

A Organização Internacional do Trabalho<sup>8</sup> desenvolveu uma definição jurídica para este tipo de comportamento:

“ assédio sexual – insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo – devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: 1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar , insultar ou intimidar a vítima.”

O entendimento de Carlos Amorim Robortella<sup>9</sup> direciona-se no sentido de que qualquer conceituação deve partir do pressuposto da relação direta ou indireta entre a prática sexual e atividade profissional por conta alheia. Essa relação, por sua vez, há que estar revelada na concretização de determinada vantagem ou desvantagem, ganho ou perda, patrimonial ou não-patrimonial, para um dos protagonistas do fato.

Marly Cardone<sup>10</sup>, conceitua o assédio sexual como:

“a atitude de alguém que, desejando obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade(...) Se assédio e insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir necessário se torna que haja freqüentes investidas do assediador junto à pessoa molestada”.

---

<sup>7</sup> FERREIRA Sobrinho, José Wilson. Assédio Sexual e Justa Causa. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª quinzena de Fevereiro de 1996 – nº 4/96, pags. 62/59.

<sup>8</sup> FLORINDO, Valdir. Dano Mora e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR

<sup>9</sup> Estudos de direito do trabalho e processo do trabalho/ coordenação Juraci Galvão Junior , Gelson de Azevedo – São Paulo : LTr. 1998

<sup>10</sup> CARDONE, Marly. O assédio sexual como justa causa. Repertório IOB de Jurisprudência nº 23/94, pg 393.

Assinala Alice Monteiro de Barros<sup>11</sup> em seu artigo que:

“ só o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva justifica a ação judicial. Galanteios ou meros elogios acompanhados de certas sutilezas comuns entre os povos, principalmente latinos, não caracterizam o assédio sexual”.

Transcreve-se a tendência de alguns Regionais acerca do assédio sexual.

“Danos Morais. Assédio Sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais” (TRT 17<sup>a</sup> Reg., RO 1118/87, Ac. 02.07.98, Rel. Juiz José Carlos Rizk)

A seguir, algumas informações sobre como é encarado o assédio sexual em alguns países.

Considerado delito nas democracias avançadas, reconhecido e sancionado pela primeira vez em 1977 nos Estados Unidos, definido com chantagem ou clima de intimidação, de hostilidade ou de humilhação, teve, na França, nesse mesmo ano, sua estréia no código penal, sendo efetivado, no direito francês, apenas em 1992.

### ***Assédio Sexual nos Estados Unidos***

Considerado de forma abrangente inclui qualquer conduta ou comportamento que ameace direta ou indiretamente o emprego de uma pessoa

---

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Dano Moral na Justiça do Trabalho, pub. Revista ‘Trabalho e Doutrina.

com o efeito de perturbar de maneira substancial a prestação de trabalho ou criar um ambiente intimidante ou hostil. Mais reconhecido como discriminação sexista.

### ***Assédio Sexual na França***

Reconhecido como abuso de autoridade e destinado a obter favores sexuais. É reconhecido apenas entre trabalhadores de nível hierárquicos diferentes. Entre colegas de mesmo escalão não encontra amparo jurídico no direito francês. É reconhecido mais como violação da dignidade humana (ex. chantagem) do que liberdade sexual.

### ***Assédio Sexual no Japão***

Apenas em 1999 entrou em vigor lei sobre igualdade dos sexos no trabalho, que prevê dispositivos contra tais tipos de abusos. Em nossa opinião cada país possui sua cultura e sua realidade empresarial. Nós brasileiros precisamos descobrir qual será nosso caminho no sentido de respeitar o ser humano, trabalhador ou trabalhadora, cuidar melhor do desenvolvimento pessoal dos funcionários e melhorar sempre o ambiente empresarial, para que tais comportamentos não sejam incentivados ou permitidos. Esses desvios comportamentais deixam as vítimas doentes física e mentalmente, diminuem a capacidade produtiva e geram conseqüências desagradáveis para o ambiente de trabalho.

## **2. 2 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL**

Na visão de Márcia Novaes Guedes<sup>12</sup> o terror psicológico faz adoecer e pode matar, todavia, a humanidade convive silenciosamente com esse fenômeno, desde os primórdios da vida familiar e social.

O assédio moral é conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como *mobbing* ; já na Inglaterra e Estados Unidos como *bullying*; na França foi apelidado como *harcèlement moral*. Este é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

O *mobbing* ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo mais danoso. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador, o assédio moral, sucede da atitude deliberada de um perverso cuja finalidade é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

Para a vitimóloga<sup>13</sup> Marie-France Hirigoyen<sup>14</sup>, entende-se por assédio moral no local de trabalho “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”

O vocábulo<sup>15</sup> *mobbing* deriva do verbo *to mob*, que significa : cercar, assediar, agredir, atacar; indica-se por *mobbing*, literalmente, o tipo de agressão praticada por algum animal, que, circundando ameaçadoramente um membro do grupo, provoca a fuga deste pelo pavor de ser atacado e morto.

---

<sup>12</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho . São Paulo: LTR ,2003

<sup>13</sup> Vitimologia – o objetivo desta ciência consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as conseqüências a que induzem e os direitos que podem pretender. Nos Estados Unidos a Vitimologia, que inicialmente era uma ramo da Criminologia, hoje, é uma disciplina independente.

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, Marie-France – Mal-Estar no Trabalho.Redefinindo o Assédio Moral.Bertrand Brasil, 2002. Tradução de Rejane Janowitzzer

<sup>15</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003

No mundo do trabalho, o *mobbing* se revela através de atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou até mesmo de colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa trazer conseqüências às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Tratam-se de atitudes humilhantes, repetidas, iniciando desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e finando na fase de pavor, a qual se constata a destruição psicológica da vítima. Não se sabe ao certo quais seriam as razões de natureza pessoal podendo se caracterizar por uma inveja que um colega desperta em outro ou podendo se revelar na ocultação de uma limitação intelectual ou profissional da chefia. Existe, também, o assédio moral provocado pela própria empresa, seja para aumentar a produção, seja para se livrar de empregados incômodos.

Dois são os elementos essenciais à manifestação no assédio moral no âmbito do trabalho, quais seja, o abuso de poder e a manipulação perversa. Na manipulação perversa a vítima atribuiu ao fato uma simples brincadeira, entretanto, é na repetição dos vexames, das humilhações que se demonstra que a violência vai se tornando demolidora, culminando numa escalada destrutiva. Quando ao abuso de poder este é facilmente revelado.

O assédio sexual é visto como outra forma de violência psicológica contra a pessoa. Atualmente considera-se que a liberdade sexual não é atacada apenas mediante violência física, mas também mediante violência psíquica. Sabe-se que o assédio fere a liberdade do indivíduo, podendo acontecer em quaisquer circunstâncias, mas a tendência é a prevalência nas relações onde está presente uma forma de hierarquia, em que um indivíduo por ter poder sobre outro, pode constrangê-lo a adotar procedimento sexual diversos que não adotaria em outras circunstâncias.

Não se deve confundir assédio moral e assédio sexual, pois, enquanto o primeiro a tem por finalidade dominar a vítima sexualmente, o segundo visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror. No assédio sexual as vítimas preferidas são as mulheres, por razões culturais,

podendo ocorrer, também das vítimas serem homens. Enquanto no *mobbing* inexistem preferências ao sexo da vítima .

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

À título de ilustração, o TRT da 17ª Região julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, ementando o seguinte:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de trabalho em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado” ( TRT 17ª Reg. – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio –Revista LTR 66-10/1237).

### **2.2.1 – DIREITO À INTIMIDADE. DIREITO FUNDAMENTAL.**

A atual Carta Política tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III)<sup>16</sup>. A noção de dignidade da pessoa humana, concebida como uma idéia, surgiu no plano filosófico como reflexão (ou *cogitatum*), para em seguida ser consagrada como valor moral, ao qual, finalmente, agregou-se um valor jurídico.

Inicia-se aqui uma exposição panorâmica de fundamentação filosófica e axiológica responsável, pela consolidação de um paradigma da dignidade da pessoa humana e pela pré-compreensão dessa noção. Ao longo da história, podemos observar a evolução do pensamento reflexivo do homem acerca da sua própria essência e da sua própria condição existencial. No âmbito da filosofia, talvez seja no pensamento clássico que se encontrem as origens da idéia de que a pessoa humana seria dotada de um valor intrínseco.

Num primeiro momento, essa premissa teria sido extraída da concepção de que todo ser humano possui um valor próprio que o distingue dos demais elementos da realidade. Bem mais tarde, essa idéia evoluiria para a noção de que esse mesmo ser humano, na figura de uma só pessoa, representaria toda a humanidade.

Na filosofia antiga, o limiar da preocupação com a natureza do homem talvez se encontre entre os sofistas. Foi com esses filósofos que se iniciou o deslocamento do eixo reflexivo do pensamento físico (cosmos) para o pensamento humanista antigo (homem como indivíduo e como membro de uma sociedade).

---

<sup>16</sup> Art.1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estados Democráticos de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana

Então, Protágoras afirmou que o homem era a medida de todas as coisas ("*homo mensura*") e Antifonte defendeu a igualdade dos indivíduos independentemente de sua origem.

No pensamento estoíco de Cícero, verificado nas clássicas tragédias gregas, já estava patente que o ser humano possuía uma qualidade que o distinguia das demais criaturas e que, além disso, esse atributo distintivo era uma característica de todos os seres humanos mesmo diante de eventuais diferenças sociais, culturais ou individuais.

Essa nova qualidade (ou dignidade) resultou do significado filosófico de Alexandre Magno que concebia o mundo como uma única "*polis*" da qual todos participavam como amigos e iguais, e que nisso fundamentou sua conquistas e seu expansionismo. Já Santo Agostinho buscou distinguir os seres humanos das coisas e dos animais. Anos antes, Platão e Aristóteles também se dedicaram a um objetivo semelhante, elevando o ser humano a um patamar de superioridade frente às demais criaturas.

Na Idade Média, São Tomas de Aquino sustentou a divindade da chamada "*dignitas humana*".

Já no Renascimento, período em que se conclamou o homem como um ser ativo e responsável pela transformação da sua própria realidade, surgiu o pensamento de Mirandola, humanista italiano que defendia o homem como um ente dotado da prerrogativa necessária para construir e planejar sua própria existência de maneira livre e independente, sem a ingerência abusiva de outros indivíduos.

Ainda no século XVI, Francisco de Vitória, deu sua importante contribuição, defendendo a liberdade e o respeito aos povos indígenas, com base no pensamento estoíco e cristão, e com base na tese de que esses povos da América – da mesma maneira que todos os outros povos – já eram dotados de um direito original em razão de sua natureza humana.

Despontada as vertentes do pensamento moderno, a reflexão acerca da liberdade do indivíduo foi lapidada pela filosofia que moveu a Independência Americana e a Revolução Francesa, e se manifestou por meio

do *Movimento Iluminista* do século XVIII com origens no século anterior. Destacando-se, entre outros, Descartes, Voltaire, Turgot, Paine, Rousseau e Montesquieu. Existia, então, a concepção de que a sociedade ideal deveria ser organizada visando à felicidade humana e essa sociedade ideal só poderia nascer do respeito aos direitos naturais do homem.

Samuel Pufendorf, ainda com fundamento jusnaturalista, entendia a dignidade como a base da liberdade humana.

O idealista alemão Immanuel Kant concebia o homem como um ser racional, que existia como um fim e não como um meio, diferentemente dos outros seres desprovidos de razão. Por tal condição, comum a todos os seres humanos, é que o homem poderia ser chamado de pessoa – logo, *pessoa humana*.

Tem-se que a pessoa humana seria dotada de um valor intrínseco, um valor próprio da sua essência; valor este, que seria superior a qualquer preço e, por isso, não poderia ser apreçado ou substituído por coisa equivalente. Do que decorre que esse valor intrínseco seria um valor absoluto, uma qualidade absoluta, ou – finalmente – uma *dignidade* absoluta. Assim, esta dignidade absoluta seria a qualidade essencial daquele ser racional, a pessoa humana, por isso *dignidade da pessoa humana*, objeto de respeito e proteção.

A pessoa humana é concebida como uma criatura de Deus, que a produziu com as próprias mãos, deu-lhe um sopro de alma e fez dela a figura mais bela. O respeito à pessoa é tão importante que a vida de uma única pessoa é tão valiosa como a vida de todo o gênero humano e de sua posteridade

Por outro lado, ainda que no campo da ontologia – livre de juízos de valor, amoral e meramente fática – a proteção e promoção da dignidade do ser humano passa a ser uma necessidade material e uma condição para a construção e para o desenvolvimento da humanidade. Negar a validade desse ideal é negar a própria validade da existência das instituições humanas e, por isso, assumir uma posição auto-destrutiva. E, após o reconhecimento como valor moral, foi atribuído valor jurídico à dignidade da pessoa humana;

passando assim, a proteção da dignidade da pessoa humana, do âmbito da consciência coletiva para o âmbito jurídico.

A Declaração da ONU de 1948, consagrou como valor jurídico universal a dignidade da pessoa humana, por entender ser um atributo imanente ao ser humano para exercício da liberdade e de direitos como garantia de uma existência plena e saudável.

Talvez uma das poucas características comuns e essenciais presentes nas mais antagônicas culturas, religiões ou instituições humanas seja o próprio homem, que – mesmo submetido a diferentes circunstâncias externas – preserva ainda sua essencialidade comum, constituída por sua consciência, seus medos, suas virtudes, seus defeitos e, principalmente, suas necessidades. Devemos pensar sempre que para uma maior comunhão da humanidade necessariamente deve-se preservar a dignidade do homem.

Na esfera jurídica, a valorização da noção da dignidade humana está intimamente ligada aos movimentos constitucionalistas modernos, sobretudo ao constitucionalismo francês e ao americano. O valor moral da dignidade da pessoa humana foi consagrado como valor constitucional na *Declaração de Direitos de Virgínia*, que precedeu a Constituição americana de 1787, e na *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* de 1789, que resultou da Revolução Francesa. Em ambos documentos a fundamentação se deu nas doutrinas de Locke, Montesquieu e Rousseau influenciadas pela noção humanista de reserva da integridade e da potencialidade do indivíduo.

Ao longo do tempo, a Constituição, preservou o provimento à dignidade humana e englobando, também, gradativamente outros valores e outros desideratos mais amplos do que aqueles iniciais, assumindo a função de garantia dos interesses sociais e de limitação do poder econômico até adquirir, nos tempos atuais, um caráter programático e democrático voltado para a concretização dos valores por ela enunciados.

No Brasil, país cuja trajetória constitucional foi bastante conturbada e cuja realidade política esteve sempre sob o jugo de períodos ditatoriais poucas vezes atenuados, o ideal de proteção da dignidade da

pessoa humana somente foi reconhecido formalmente na ordem positiva com a promulgação da Constituição de 1988.

Os princípios de direito, e notadamente os princípios constitucionais, são equiparados a normas jurídicas no tocante a essas características de coercitividade e de imperatividade. Por isso, não são meros ditames de obediência contingente ou facultativa, mas sim normas jurídicas de aspecto principiológico e dotadas de poder vinculante. As normas constitucionais compartilham desse poder vinculante e dessa característica de imperatividade de que são dotadas as normas jurídicas "*lato sensu*".

Poder-se-ia por outro prisma relatar que a dignidade da pessoa humana seria o limite da função do Estado e da sociedade, na dupla vertente de que tanto um quanto outro devem respeitar a dignidade (limite – ou função negativa) e promovê-la (função positiva ou prestacional), respeito e promoção esses que se manifestariam por meio do respeito e da promoção de todos direitos constitucionais da pessoa e do cidadão .

A dignidade da pessoa humana como escopo da Constituição brasileira de 1988 - A noção de dignidade da pessoa humana funde-se com a definição material de Constituição, já que a preocupação com o ser humano consagrou-se como uma das finalidades constitucionais. O texto Constitucional que não consagre a proteção e, principalmente, a promoção da dignidade do homem não pode ser uma verdadeira Constituição.

A Constituição brasileira se mostrou simpática aos apelos de abertura política e conformação democrática, consagrando inúmeros princípios que representaram essa tendência.

O direito ao trabalho é, sem dúvida, parte do que se chamou de Direitos Sociais na Constituição Federal de 1988 é entendimento advindo da interpretação dos capítulos referentes ao tema. Os direitos sociais previstos constitucionalmente são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista. Acrescenta-se que a definição dos direitos sociais no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais acarreta duas

conseqüências imediatas: a subordinação à regra da auto-aplicabilidade prevista no § 1º, do art. 5º e a suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de alguma norma que preveja um direito social, e conseqüentemente inviabilizar seu exercício político-jurídico.

O filósofo grego da antigüidade Aristóteles, já mencionava, e demonstrava, a vinculação que existe entre liberdade e intimidade. Hobbes, na predominância da ideologia política da Idade Moderna, traça a fronteira entre o âmbito da vida privada e o da autoridade pública. Entretanto, foi Santo Agostinho quem defendeu a proteção à intimidade, com a produção de textos que se dedicavam a ressaltar a importância do universo reservado do indivíduo.

Considera-se, porém, que a discussão a respeito do tema somente surgiu em 1890, com a publicação do artigo intitulado "*The Right of Privacy*", cujo objetivo foi frear as intromissões da imprensa na vida e na honra das pessoas. A partir daí, desligou-se o conceito de individualismo liberal, passando a direito social e inerente à coletividade, perante muitas decisões conferenciais, como, por exemplo, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, anteriormente analisada, de 1948, e a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, de 1969.

O artigo 12 da Declaração dos Direitos do Homem dispõe que:

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

No mesmo sentido, a Convenção Européia dos Direitos do Homem, de 1950, em seu artigo 8º, relata que:

“Artigo 8º. Toda pessoa tem direito ao respeito a sua vida privada e familiar, de seu domicílio e de sua correspondência. Não pode haver interferência de uma

autoridade pública no exercício deste direito, a menos que esta ingerência seja prevista por lei e constitua uma medida que, em uma sociedade democrática, é necessária à segurança nacional, à segurança pública, ao bem-estar econômico do país, à defesa da ordem e à prevenção de infrações penais, à proteção da saúde ou da moral, ou à proteção dos direitos e liberdades individuais alheias.”

Também a Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, de 1969, em seu artigo 11:

Artigo 11. Toda pessoa tem direito de ter sua honra respeito e sua dignidade reconhecida. Ninguém pode ser objeto de interferência arbitrária ou abusiva em sua vida privada, sua família, seu lar ou sua correspondência, ou de ataques ilegais à sua honra ou reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

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

Segundo Alexandre de Moraes<sup>17</sup> os direitos à intimidade e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas. A proteção constitucional refere-se, inclusive, à necessária proteção à própria imagem diante dos meios de comunicação em massa ( televisão, rádio, jornais, revistas, etc..)

Outra noção ao Direito à intimidade, seria o direito que todo indivíduo tem de assegurar a proteção de interesses extrapatrimoniais através de oposição a uma investigação na vida privada, com a finalidade de assegurar a liberdade e a paz da vida pessoal e familiar.

---

<sup>17</sup> MORAIS, Alexandre. CONSTITUIÇÃO COMENTADA , , EDITORA .....

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

“Artigo 5º:[...]

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

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

A Consolidação das Leis do Trabalho datada de 1943, em seu artigo 483, estabelece que:

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

..

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

Portanto, não pode o empregador ofender a honra e a boa fama do empregado. Ademais, não cabe pensar que o empregador, como parte mais forte na relação, tem o direito a invadir a intimidade e a vida privada do empregado ou tem o poder de exigir testes de saúde e comprovantes de gravidez, ou de sua ausência, no caso de mulheres. Pois, é preceito constitucional e deve ser respeitado, de maneira absoluta, como forma de coibir abusos e, no futuro, novas formas de preconceito, a ponto de veiculação de anúncios restringindo a admissão a emprego por parâmetros de raça ou opção sexual.

O fato de o empregador realizar as assim definidas investigações prévias, questionários, ou testes em grupo, e demais espécies de avaliações antes da assinatura do contrato de trabalho, devem ater-se ao exame das qualidades objetivas ou subjetivas, estas últimas, até certo ponto, para exercer de forma satisfatória a função na empresa.

Concluí-se, portanto, que o respeito à intimidade dos empregados é uma manifestação de garantia pessoal, não podendo o empregador violá-la.

Neste sentido cita-se julgado.

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

### **2.3 - CARACTERIZAÇÃO**

O assédio sexual atualmente preocupa os administradores públicos e privados por todo mundo, seja pelo grande número de denúncias de

casos; seja pela conseqüência nefasta que ele traz ao relacionamento pessoal no trabalho e à produtividade das empresas e órgãos públicos.

Observa-se que efetivamente há distinção entre o assédio sexual concebido como espécie de chantagem, e o mero jogo de sedução entre os sexos ou entre pessoas do mesmo sexo.

A tentativa de sedução, todavia, não se confunde com a perseguição sexual, já que em face da natureza humana, é impossível afastar a libido, o interesse sexual das relações de trabalho e de outras relações. Contudo, o jogo de sedução deve firmar-se nos limites da razoabilidade de conduta, sem ferir melindres e sem utilização do posto ocupado como forma de facilitação.

Em uma pesquisa realizada pela sexóloga Shere Hite<sup>18</sup> com 790 profissionais americanos e europeus, ficou constatado que sete em cada dez homens já tiveram, algumas vezes, um envolvimento sexual na empresa e seis em cada dez mulheres também. Segundo a sexóloga 42% dos funcionários afirmam estar vivendo um *affairs* com os colegas de trabalho.

A mera tentativa de sedução e o flerte, em si, não são condenáveis, muito menos, não se confundem com a perseguição sexual. Igualmente a mera paquera, ou seja, a tentativa de aproximação para um relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, não constitui assédio sexual

Sintetizando existem três elementos que distinguem a ‘paquera’ ou ‘cantada’ do assédio sexual; quais sejam, a chatice, a insistência e a coerção pelo uso do poder. Pois, se a proposta é livremente aceita, e o assediado se envolve emocionalmente, não há que se falar em punição.

Assim, para Carlos Amorim Robortella<sup>19</sup> a “simples intenção sexual, o intuito de sedução do companheiro de trabalho superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio. É o caso de um inofensivo galanteio, de um elogio, ou mesmo namoro entre colegas de serviço, desde que não haja utilização do posto ocupado, como instrumento de facilitação”. Para a configuração de

---

<sup>18</sup> HITE, Shere. SEXO E NEGÓCIOS. Editora Bertrand Brasil

<sup>19</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio Sexual e Dano Moral nas Relações de Trabalho. III Ciclo de

Estudos de Direito do Trabalho, IBCB, 1997, p. 158.

assédio, necessário haja sempre a intenção de negociar, de valer-se do posto funcional como um atrativo ou como meio de extorsão de privilégio ou vantagens indevidas.

A proposição feita sem a intenção, sem a persistência e sem ameaça, também, não configura o assédio sexual, muito menos, meros elogios ou comentários tipo 'gostei do seu vestido' ou "como você está bonita" ou 'como você está sexy' tampouco tipificam o assédio. Neste sentido, assim, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

“Assédio sexual. Frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio; nem fato ( desigual e sem margem para o exercício da liberdade), nem comportamento ( assediador manipula seu comportamento de modo a torná-lo atrativo ao assediado, como promessa de vantagens); nem ameaçador ( coação pelo anúncio de malefício). Configura-se com o uso do poder como forma de obter favores sexuais. O fato dos autos nem chega a poder ser considerado como 'cantada', mas simples situação em que a autora teria sido ' molestada'. Não há promessa de vantagem ou ameaça de algum mal para obtenção de favores”<sup>20</sup> .

Segundo Ernesto Lippmann<sup>21</sup> as piadas e comentários sexuais e visitas a sites eróticos na Internet, se feitos em grupos, também, não constituem assédio. Podem ser de mau gosto, mas não constituem fato juridicamente relevante para justificar o pagamento de uma indenização ou o rompimento do contrato de trabalho. Da mesma sorte, fotos de modelos semi nuas, calendários e outros objetos de decoração predominantemente encontrado em ambiente tipicamente masculino não preconiza o assédio.

Há que se falar ainda, nas condutas inconvenientes, ocorridas em confraternizações de trabalho, onde um colega ou chefe, após ingerir bebida alcoólica, tece alguns comentários de duplo sentido e até mesmo, lança olhares

---

<sup>20</sup> TRT 2ª Reg. Ac. 029800738984, julg. 11.02.98, publ. Em 27.02.1998.

<sup>21</sup> LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho : danos morais e materiais nos Tribunais após a

Lei 10.224 – São Paulo. Editora LTr, 2001.

sedutores para uma colega de trabalho, essas atitudes, também, não constitui assédio.

Também não se caracteriza como assédio o sexo forçado, utilizando violência física; pois, isto tipifica o abuso sexual, conduta muito mais grave, que conforme o caso, poderá ser caracterizado como estupro ou atentado violento ao pudor.

Para Ernesto Lippmann<sup>22</sup> o que caracteriza o assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como transferência indevida. É caracterizada pela insistência e inoportunidade.

O objetivo do assediante é acenar com uma vantagem ou mostrar uma desvantagem em decorrência da aceitação ou não da proposta sexual. Tem-se como característica a vontade de impor desejos partindo da superioridade funcional ou econômica, levando a fragilidade da vítima.

Como observa Rodolfo Pamplona<sup>23</sup> podemos vislumbrar os seguintes elementos caracterizadores básicos do assédio sexual: a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) conduta de natureza sexual: c) rejeição à conduta do agente, e d) reiteração da conduta.

Fundamental a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ou sócio da empresa. Sendo necessário poderes para influenciar na carreira ou nas condições de trabalho que poderá sofrer ameaças com dispensas, transferências, perda de promoções, de referências.

Neste diapasão, tem-se que o assédio pode ser praticado contra quem presta serviços sem carteira assinada. E, pode até mesmo ser praticado por um cliente, pois, se no caso de um cliente durante um almoço de negócios, uma venda, ou qualquer outra ocasião, afirmar que o fechamento do negócio se

---

<sup>22</sup> Idem

condiciona à prestação de favores sexuais, ou ameaçar que irá prestar queixa indevida contra o funcionário, no caso de recusa sexual, estaremos diante do assédio sexual. Nesta hipótese, deverá o empregador providenciar a remoção do empregado para outro departamento, onde não tenha contato com o assediante, sem qualquer prejuízo ao empregado.

Outros casos, como hóspedes de hotel que se mostram de forma inconvenientes com os empregados, cumpre ao empregador, como responsável pelo bom ambiente do trabalho, 'convidar' o cliente a se retirar do estabelecimento, face uma possível caracterização de assédio sexual vexatória.

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

---

<sup>23</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. Assédio Sexual na Relação de emprego. São Paulo: LTr, 2001

### 2.3.1 – EMPREGADOS DO MESMO NIVEL HIERÁRQUICO

Conforme definição de Marie-France Hirigoyen<sup>24</sup>:

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

No Brasil o assédio sexual ainda é motivo de riso, deboche e são poucas as empresas que possuem programas sérios de prevenção, até porque a figura masculina utiliza desse recurso para se firmar como homem, numa clara deformação de caráter, gerada muitas vezes por insegurança pessoal.

Nos termos da lei nova, o sujeito ativo do crime deve ser necessariamente superior hierárquico, excluindo aqueles que exercem a mesma função ou cargo inferior. Assim, o que caracteriza o assédio na legislação brasileira é, principalmente, a relação de sujeição da vítima, que não lhe permite, em certas circunstâncias, deixar de realizar a conduta a que está sendo constrangida sem que recaia sobre ela um grave malefício.

Entretanto, vislumbra-se a possibilidade de caracterizar o assédio sexual, também, entre colegas do mesmo nível hierárquico. Haja vista que o assediante igualmente poderia influenciar, mesmo que indiretamente, na carreira,

---

<sup>24</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano

ou nas condições de trabalho do assediado, que, em caso de recusa, passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências.

Pode-se conjecturar a hipótese de um empregado que vem assediando insistentemente uma colega de trabalho. Este assediador é empregado antigo da empresa, e hierarquicamente, encontra-se no mesmo nível da assediada, muito embora, trabalhem em departamentos distintos. Tem-se que a assediada é novata na empresa, e o assediador amigo íntimo do Presidente e do Diretor- Geral; e, ainda, face à antigüidade faz parte do Conselho Consultivo da empresa. Ora, a recusa por parte da assediada em ceder às pressões do assediado é motivo configurador do assédio, já que *in casu* o empregado mais antigo chantagia a assediada face a antiga amizade existente entre o superior hierárquico, fazendo a esta acreditar que tal recusa configuraria óbice à sua promoção face ao direito de voto do assediante, nos casos de promoção; transferência; rescisão e outros. Por certo, um empregado antigo com conduta aparentemente correta e sem qualquer mácula em sua ficha funcional, teria muito maior credibilidade junto à empresa do que uma empregada recém contratada.

Pode o assediador do mesmo nível hierárquico fazer pressão junto a assediada, a exemplo de proceder represália de diversas maneiras com seu (sua) colega de trabalho. Pois, como não pode mandar na pessoa, já que não possui maior nível hierárquico, o assediador cria circunstâncias para tentar forçar o assediado a ceder às pressões sexuais; dentre elas poder-se-ia citar::

- Sobrecarregar de serviços;
- Obstruir seus instrumentos de trabalho;
- Não conversar e/ou cumprimentar;
- Fazer críticas insistentes e veladas mas nunca direto ao empregado em questão;
- Contestar a todo momento suas decisões;
- Fazer o trabalho que normalmente lhe compete;
- Ignorar a presença, dirigindo-se apenas aos outros;

- Espalhar rumores a respeito do funcionário;
- Criticar a vida privada;

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

Muitas vezes a repulsa ao assediador pode ter uma leitura diferente por parte deste, assim, poderia o assédio suscitar sentimento de inveja em relação a alguém ou a determinada situação de alguém, normalmente quando a pessoa é muito bonita ou tem uma situação considerada privilegiada. De maneira que o assédio pode ocorrer desde entre colegas de mesmo nível hierárquico, como entre colegas de níveis hierárquicos diferentes.

Assim, muitos trabalhadores, ao longo de sua vida profissional, têm experiências deste tipo, há até expressões conhecidas tais como "estou na geladeira", "puxaram meu tapete" etc.

Diferentemente do que se pode pensar muitas mulheres já sofreram prejuízos em suas carreiras profissionais, ante a recusa de convites para jantar, ‘dar uma esticadinha’, ou até mesmo para fazer sexo.

Na realidade podemos constatar que o assédio é sempre resultante de algum tipo de conflito. É necessário observar se o conflito gerado vem do caráter das pessoas envolvidas ou está inserido na estrutura da empresa, embora nem todos os conflitos se tornem assédio.

## 2.4 - PROVA

Tarefa difícil é a obtenção de prova para configuração de assédio sexual, já que os fatos dessa natureza ocorrem inevitavelmente ou quase sempre entre quatro paredes, entre duas pessoas e às escondidas. Porém para a punição do assediante e indenização do assediado, as provocações devem ser demonstradas claramente.

A sustentação deve ser afirmada por meio de prova habitualmente aceitas em Juízo; os melhores meios de prova seguramente são as cartas, bilhetes, *e-mails*, nos quais comprove a prática de reiterados e ofensivos convites à dignidade do trabalhador.

Poderá, ainda, ser feita por meio de testemunhas, exibição de documento ou coisa ; por perícias em filmes ou fitas gravadas, além de confissão e outros meios de provas em direito permitidos. Deverá, entretanto, o juiz atendendo os fatos e circunstâncias constantes dos autos , não se eximir de indicar os motivos e fundamentos que o levaram a conclusão , nos termos do art. 131 do CPC.

Em face ao árduo trabalho na obtenção das provas, será a colheita da prova oral que principalmente ditará o convencimento do juiz, que observará se as declarações são merecedoras de crédito. A palavra da assediada é deveras importante, mas não deve ser encarada como única prova-base do assédio

Sem dúvida, a melhor prova do assédio são as conversas entre as partes envolvidas, ainda, que obtidas por um gravador oculto, onde o assediado pode gravar as ameaças ou cantadas inconvenientes realizadas pelo assediante. As gravações, de conversas pessoais, ou realizadas pelo telefone, constituem meio aceitável e lícito de prova nos termos da Constituição Federal que em seu art. 5º, inciso LVI, declara que “ são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

Há que se falar, também, nas filmagens feitas por micro câmaras, que freqüentemente são utilizadas em programas de TV, não configurando qualquer violação ao direito de intimidade; direito, este preservado na Constituição Federal.

Outras provas utilizadas poderá ser configurada através das atitudes<sup>25</sup> tomadas pelo assediante como por exemplo:

- .receber críticas constantes e em público;
- .discriminação na hora de pagamento de prêmios ou bônus;
- .ameaça ou a efetiva transferência para área de menor destaque;
- .avaliação efetuada de forma negativa quanto ao profissional;
- .determinação para a realização de tarefa sem importância;
- .advertências em público, de forma humilhante;
- .piadas de mau gosto, enfatizando erros do assediado.

---

<sup>25</sup> LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas Relações de Trabalho: danos morais e materiais nos Tribunais após a Lei nº 10.224. São Paulo: LTr, 2001.

Ora estas atitudes arbitrárias têm como único objetivo levar o assediado a se sentir humilhados, e muitas vezes sugerindo pedido de demissão.

Diversos julgados direcionam no sentido de que é lícito qualquer pessoa gravar sua conversa – pessoal ou por telefone – ainda, sem o conhecimento da outra parte. Esta gravação vem sendo aceita como meio de prova. Cita-se jurisprudência:

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

Em outro caso o TRT da 4ª Região aumentou de 5 mil para R\$ 50 mil o valor reparatório que Losango Promotora de Vendas Ltda. e o Lloyds TSB Bank PLC deverão pagar à sua ex-funcionária J.P.C., 24 anos. Ela foi vítima de assédio sexual continuado, praticado pelo gerente T.B. da financeira, em sua sede central anterior . A decisão condenatória foi proferida pela 6ª Turma que reformou, em parte, sentença da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Na ação, J.P.C. – que foi funcionária da Losango por quatro anos e três meses – afirma, que o gerente costumava *"agarrar e abraçar as funcionárias, beijando-as na cabeça e beliscando-as nas nádegas"*. A coleta de ampla prova testemunhal confirmou o assédio, que foi reconhecido pela sentença de primeiro grau. O depoimento de uma das testemunhas teve uma frase reveladora transcrita na sentença: *"ele era um velho muito tarado e vivia assediando as mulheres, principalmente as que não tinham marido"*. Num longo voto, a juíza relatora Beatriz Zoratto Sanvicente analisa a prova testemunhal e o depoimento da própria supervisora do gerente, que declarou não conhecer os fatos, mas admitiu que se deles soubesse *"não*

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

### **3 - DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

A promulgação do novo Código Civil brasileiro, em janeiro de 2003, trouxe, no parágrafo único do artigo 927, uma importante inovação no que confere à responsabilidade civil, manteve, muito embora a mesma estrutura do

código de 1916, sendo que a definição de ato ilícito é fornecida pelo art. 186, que ora transcreve-se:

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

“Art. 927 – Aquele que por ato ilícito ( 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

Quando um sujeito é obrigado a ressarcir ou reparar os danos ou prejuízos causados injustamente a outrem, está-se referindo a chamada responsabilidade civil, sendo que o dever de indenizar necessita da presença de alguns pressupostos básicos, quais sejam, a ação ou omissão voluntária; relação de causalidade ou nexos causal; culpa do agente; e, por fim, o dano.

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

O dano sofrido há de ser efetivo, podendo ser na esfera material, ou na esfera moral. Necessário se faz a demonstração de prova real e concreta de uma lesão certa a determinado bem ou interesse jurídico.

Imprescindível, no entanto, a prova do nexos causal entre o dano sofrido e a ação/omissão do agente .

Tem-se por dano material<sup>26</sup> aquele que lesiona o patrimônio da pessoa, causando a perda ou avaria do conjunto de bens ou de um apenas

---

<sup>26</sup> SANTOS, Aloysio. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1999.

tornando-se inútil ao uso ou para o comércio ou somente reduzido o seu valor. Não é por outra razão que ele também é denominado dano patrimonial.

Quanto ao dano moral este se caracteriza por lesão sofrida em seu patrimônio ideal, ou seja, lesões não suscetíveis de valor econômico.

Na obrigação de reparar o dano, "independentemente de culpa", significa que a responsabilidade contida é objetiva, ou seja, serão considerados somente o dano e a autoria pelo evento danoso. A culpa, que seria a caracterização de que houve imperícia, negligência ou imprudência, não mais consiste como prova necessária.

### **3.1 - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS**

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

O Novo Código Civil desfez qualquer tipo de dúvida em relação ao tema, ao editar o art. 932, que ora transcrevo:

“ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:  
I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;  
II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;  
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;  
IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;  
V – os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.”

A responsabilidade do patrão ou assemelhado é decorrente do poder diretivo em relação aos seus empregados, serviçais, comitidos ou prepostos. O legislador contemplou qualquer situação de direção, com subordinação hierárquica ou não. Assim, pouco importa se na relação jurídica entre o autor material e o responsável exista em vínculo trabalhista ou de hierárquica. Podendo, aquele que desempenha uma função eventual para outrem também responsabilizar o terceiro.

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

Por outro lado, para que haja responsabilidade do preponente é preciso que o preposto seja responsável, ainda que não culpado. Se porventura o

preposto tiver agido em estado de necessidade, a licitude de seu ato exclui a culpa, mas não sua responsabilidade, extensiva ao preponente.

Adverte-se que subsiste a responsabilidade dos patrões e comitentes pelos danos ocasionados por seus empregados no exercício das funções que lhes incumbem, ainda que estes tenham agido excedendo os limites de suas atribuições ou tenham inclusive transgredido as ordens recebidas. Basta que entre tais funções e o subsequente fato danoso exista uma relação de ocasionalidade necessária.

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

“ É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”

Cumprindo observar que a responsabilidade atribuída ao empregador ou assemelhado por ato de seus empregados, permite que o responsável pelo pagamento da indenização intente ação regressiva contra o causador do dano. O direito de regresso do patrão por atos do empregado é regulado por jurisprudência supedânea no § 1º do art. 462 da CLT, direciona-se no sentido que de o direito de regresso somente ocorre nos casos de culpa grave ou dolo do empregado, sendo evidente o dolo em caso de assédio sexual.

### 3.2 - CULPA ' IN VIGILANDO' E CULPA 'IN ELEGENDO' DO EMPREGADOR.

A culpa comporta as seguintes classificações:

- a) Culpa *in elegendo*
- b) Culpa *in vigilando*

A culpa *in elegendo* decorre da má escolha do emprego ou preposto, gerando a responsabilidade pela escolha infeliz.

Quanto a culpa *in vigilando*, esta decorre da falta de vigilância das pessoas sob a dependência do agente que podem provocar danos a terceiros, ou até mesmo porque não foram dadas a ele as instruções devidas.

A responsabilidade, no tocante à indenização, ficará ao encargo do empregador, ainda que o assédio seja praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento. Haja vista ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, este, deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde, obrigatoriamente, será exigido um padrão mínimo de moralidade, e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é manifestação dessa garantia pessoal.

O empregador deve escolher com zelo os seus empregados e, especialmente, aqueles que exercerão, por ele, vários dos atos empresariais e de administração como se seus representantes fossem. E ainda, deve vigiar para que esses empregados realizem, por ele, os atos de cumprimento do contrato de trabalho para com o empregado, a eles subordinados.

Em recente decisão o TRT da 12ª Região condenou uma empresa, a pagar R\$ 25,5 mil em indenizações por danos morais a duas funcionárias que trabalhavam na colheita de maçãs e foram assediadas pelo

antigo chefe. Em seu acórdão o Regional consignou que a empresa foi co-responsável pela atitude do empregado, afirmando que o empregador deve assegurar a qualquer empregado a tranqüilidade para exercer sua atividade no ambiente de trabalho, tornando-se responsável pelo dano moral causado e, em consequência, pela indenização a ser paga.

Com a edição da atual legislação que prevê a responsabilização do empregador por ato de seus empregados, as empresas começam a se preocupar com os possíveis casos de dano moral em decorrência de assédio sexual., e por isso, muitas estão mudando os termos de seus contratos de trabalho para admissão de futuros empregados. Entre outras providências, as empresas estão acrescentando no contrato de trabalho um termo de compromisso, a ser assinado pelo empregado, o qual toma conhecimento da política anti-assédio da empresa e quais as consequências acarretas pelo delito. A rede de hotéis Marriot no Brasil, com aproximadamente 1,2 mil funcionários adotou esta prática nos contratos em seus contratos de trabalho, muito embora, apesar dos cuidados já ocorreram demissões por justa causa em decorrência de assédio sexual.

Resta clara a tendência de prevenção deste malefício por parte das empresas, ao consignarem nos contratos de trabalho cláusula referente ao assédio sexual, tal atitude visa garantir o ressarcimento em eventual condenação como co-responsável por danos morais em crime de assédio praticado por seus prepostos contra os empregados ou empregadas.

### 3.3 - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão indireta está preconizada no art. 483 da CLT, *in verbis*:

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

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

O entendimento majoritário dos doutrinadores é no sentido de que se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, a divergência de alguns autores encontra-se no correto enquadramento, senão vejamos:

Para Rodolfo Pamplona<sup>27</sup> o seu enquadramento se dará, em regra, na alínea ‘e’ - praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele, ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama – do art. 483 da

---

<sup>27</sup> PAMPLONA Filho Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2001

Consolidada. E, também, que poderá ser enquadrado, dependendo da situação fática correspondente na alínea 'c' do mencionado artigo – correr perigo manifestado de mal considerável – em caso de tentativa de assédio sexual.

De forma diversa, se manifesta Alice Monteiro de Barros<sup>28</sup> que entende que a falta tanto pode recair tanto na alínea 'd', 'e' e 'c' do art. 483 da CLT. Isto porque uma das principais obrigações do empregador é zelar pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito à vida privada do empregado. Assim, sendo o assédio sexual uma violação desse dever, enquadra-se a conduta faltosa na alínea 'd' do mencionado dispositivo. Outra possibilidade é considerar o assédio como injúria, que é um dos crimes contra a honra, situando-se na alínea 'e' do art. 483 da CLT, ou seja, ato lesivo da honra do empregado e de sua boa fama, pois o assédio afeta o trabalhador na sua dignidade pessoal.

Entende, ainda, que o enquadramento na alínea 'c' se daria pelo fato de que o assédio sexual pode resultar seqüelas de ordem psíquica, e sob este prisma o empregado sofre perigo manifesto de mal considerável.

Segundo Ernesto Lippmann<sup>29</sup> ocorrendo assédio sexual e o empregador permanece inerte à situação, opera-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, aplicando-lhe o disposto no art. 483, alíneas 'b' e 'e' da CLT, pois o assédio não contido tipifica ato lesivo aos direitos de personalidade do empregado, levando a que o empregado tenha o direito de se recusar a continuar trabalhando no estabelecimento. No seu entender o assédio não caracteriza o disposto na alínea 'a' do art. 483 da CLT, que diz ser motivo para a rescisão pelo empregado lhe serem exigidos 'serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato', pois aquilo que o assediante exige não caracteriza nenhuma espécie de serviço, ou trabalho, mas antes matéria completamente estranha ao contrato laboral.

Cabe salientar que a despedida indireta é sempre uma situação extremamente delicada, sinalizando que a relação de emprego se deteriorou a tal

---

<sup>28</sup> Barros, Alice Monteiro de, O ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO COMPARADO, in Genesis – Revista de Direito do Trabalho, vol. 70, outubro/98

<sup>29</sup> idem

ponto que melhor seria abrir mão do emprego a continuar submetido às condutas impostas pelo empregador.

### 3.4 - JUSTA CAUSA

A justa causa, segundo Valentin Carrion<sup>30</sup>, é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus.

As hipóteses de justa causa estão elencadas no art. 482 da CLT, *in verbis*:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quanto constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo de empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

---

<sup>30</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Constituição das Leis do Trabalho. 25ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2000.

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama ,praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.”

A prática de assédio sexual por empregado contra colegas de trabalho, independentemente de exercer função superior à do assediado, pode ser considerado justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. É assim que a doutrina e a jurisprudência vêm se posicionando, com base no texto do artigo 482, alíneas b e j, da CLT, enquadrando o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimento (b), ou ainda, como ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (j).

A incontinência de conduta, segundo Dorval de Lacerda<sup>31</sup>, é definida como “o procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo, sendo empregado, a confiança imprescindível do contrato de trabalho”

No entendimento de Rodolfo Pamplona<sup>32</sup> a idéia de continência de conduta costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho. O fundamento de tal *standard* é a perturbação do local de trabalho de serviços, pois as regras de boa conduta em sociedade também são exigidas na vida empresarial, sendo assente o princípio de que, para criar um ambiente agradável e harmonioso, com o fito de possibilitar o rendimento máximo de energia pessoal de cada empregado, deve o empregador cuidar de afastar os elementos nocivos às boas relações de trabalho.

---

<sup>31</sup> LACERDA, Dorval de, A falta Grave no Direito do Trabalho, 3ª edição, Rio de JANEIRO, Edições Trabalhistas, 1964.

<sup>32</sup> IDEM

A jurisprudência segue também essa tendência, como se depreende de decisões de alguns Tribunais Regionais, ora transcritas:

“Caracteriza-se a incontinência de conduta pelo procedimento desregrado, ligado à sexualidade, direta ou indiretamente. O trabalhador que assedia suas colegas de trabalho, inclusive as casadas, dirigindo-lhes gracejos, utilizando termos de calão e tentando contatos físicos, ofende princípios básicos de convivência, perceptíveis até aos mais humildes. Caracterização da figura tipificada pelo art. 482, alínea b da CLT. Justa causa reconhecida. Recurso desprovido.( TRT – 10ªR. – 3ª T – Ac. n.3.099/95- rel. Juiz Fontan Pereira – DJDF 1º.9.95 – pág.12332)”

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

“ Justa Causa. Relacionamento amoroso. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. Justa causa. Envolvimento afetuoso no trabalho não enseja justa causa e não configura incontinência de conduta. Como pena máxima aplicada ao trabalhador há de estar transparentemente comprovada, não restando dúvida sobre o ato ilícito e restrita aos termos do art. 482 do Texto Consolidado. O mau procedimento ou incontinência de conduta, como causa ensejadora da justa causa, deve acarretar, dolosamente, prejuízo real ou potencial à empresa. O fato da Reclamante manter relacionamento amoroso com o marido da empregadora configura incontinência de conduta, mas com afetação a nível moral e social. A Justiça do Trabalho estaria se imiscuindo na discricionariedade da vida privada das pessoas se aplicasse como justa causa tal comportamento, do momento que não prejudicou a relação de trabalho subordinado. O romance entre a Reclamante e o marido da empregadora não ocasionou diminuição da empresa ou a levou à ruína e a penalidade para adultério está inscrita na Justiça Criminal. Se a Reclamada permaneceu inerte quanto a essa possibilidade está viabilizando o final desta novela de amor e traição, que se repete desde os tempos bíblicos, com perdão e reconciliação e não cabe à Justiça do Trabalho penalizar a Reclamante por conduta inadequada na sua vida

pessoal e amorosa”( TRT 21ª Reg., RO 27-00755-97-8 – Ac. 21.803,01/10/98, Rel. Juiz José Vasconcelos da Rocha)

A justa causa , no entendimento de Amorim Robortella<sup>33</sup>, trata-se de um inadimplemento grave dos deveres do empregado, pois envolve a utilização de poderes inerentes à função. Repercute diretamente na confiança em que repousam as relações entre empregado e empregador, principalmente se se tratar de exercente de cargo mais graduado, como costuma acontecer.

Na visão de Maria Goretti Dai Bosco,<sup>34</sup> seriam válidas algumas mudanças propostas para alteração do artigo 468 da CLT, sendo a primeira prevendo a possibilidade da empregada ou empregado assediado ter o direito de mudar de setor no trabalho e a outra a obrigatoriedade de o Ministério do Trabalho estabelecer normas para que as empresas criem programas de prevenção do assédio sexual e instituam procedimentos para averiguação de denúncias acerca de ocorrências do delito no interior do estabelecimento.

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

---

<sup>33</sup> ESTUDOS de direito do trabalho e processo do trabalho/coordenação Juraci Galvão Júnior, Gelson de Azevedo – São Paulo : LTr, 1998.

<sup>34</sup> BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. Disponível: Jus Navegandi.Internet.

### 3.4.1 – DANO MORAL E SUA REPARAÇÃO

Preconiza a Constituição Federal em seu art. 5º, que:

“ 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;”

Constata-se que a atual Carta Política em seu inciso V prevê o direito de indenização por dano material, moral e à imagem, consagrando ao ofendido a reparação em decorrência dos prejuízos sofridos. Não há dúvidas acerca da obrigatoriedade de indenização por dano moral cumulativamente com a indenização por danos materiais.

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

No conceito de dano moral trazido por Limongi França<sup>35</sup>, este afirma ser aquele que, direta ou indiretamente, a pessoa física ou jurídica, bem assim, a coletividade, sofre no aspecto não econômico de seus bens jurídicos.

Assim, pode até afirmar que a indenização por danos morais, terá cabimento em relação à pessoa física, à pessoa jurídica, e até mesmo em relação à coletividade

No inciso X o legislador por bem, salvaguardou constitucionalmente à vida privada, protegendo alí os direitos à intimidade e à própria imagem.

Na visão de Alexandre de Moraes<sup>36</sup> os conceitos constitucionais de intimidade e de vida privada apresentam grande interligação, podendo, entretanto, ser diferenciados por meio da menor amplitude do primeiro, que se encontra no âmbito de incidência do segundo. Assim, o conceito de intimidade refere-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa humana, suas relações familiares e de amizade, enquanto o conceito de vida privada envolve todos os relacionamentos da pessoa, inclusive objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, de estudo, etc.....

O dano moral consiste em um prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, e na interpretação de Sílvio de Salvo Venosa<sup>37</sup> o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as

---

<sup>35</sup> FRANÇA, Limongi. CURSO DE DIREITO CIVIL.....

<sup>36</sup> idem, comentários as Constituição Federal

<sup>37</sup> idem

dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano sofrido. Concluiu, ainda, o autor que será moral o dano que ocasiona um distúrbio anormal na vida do indivíduo, uma inconveniência de comportamento ou, como definimos, um desconforto comportamental a ser examinado em cada caso. Ao se analisar o dano moral, o juiz se volta para a sintomatologia do sofrimento, a qual se não pode ser valorada por terceiro, deve, no caso, ser quantificada economicamente.

Ora, o dano é irreparável, insusceptível de avaliação pecuniária porque é incomensurável. A condenação monetária é um mero paliativo para aliviar temporariamente a dor.

A dor moral, adentra no campo da teoria de valores do ser humano, podendo resultar inclusive alterações psíquicas no decorrer da vida. Desse modo, o dano material é indenizável, posto que não há como devolver à vítima a dignidade e a honra ofendidas, nem curar as mágoas sofridas em decorrência dos sentimentos ultrajados. Nos termos da legislação infraconstitucional o assediador está obrigado a reparar efetivamente o dano causado à sua vítima, não só o que ela perdeu - dano emergente, como também o que deixou de ganhar – lucro cessante.

Acerca do tema o STJ já se manifestou, emitindo o entendimento consubstanciado na Súmula nº 37, que ora transcreve-se:

*‘São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.’*

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

Havendo o nexo causal, o assediado tem legítimo direito de pleitear judicialmente além das verbas decorrentes da despedida indireta ou da despedida injusta, a indenização por dano moral. A indenização devida deve ser em valor que traga conforto espiritual e material ao assediado, sendo desprezado,

qualquer valor simbólico a título de indenização, já que a dor, o sofrimento e a honra do trabalhador não são comensuráveis e não se sujeitam a aferição financeira.

Existem basicamente dois sistemas que visam a quantificar economicamente a compensação dano moral; o sistema tarifário e o sistema aberto. Os Estados Unidos utilizam o primeiro sistema, onde há uma predeterminação do valor da indenização. Aqui no Brasil, utiliza-se o sistema aberto, onde o julgador tem plena liberdade de fixar o *quantum* devido.

O *quantum* indenizatório tem um duplo caráter, ou seja, satisfativo-punitivo. De um lado, tem-se um caráter punitivo incidente sobre a pessoa do causador do dano, cujo objetivo não é outro senão o de coibir e desestimular novas ações com a mesma carga de ofensividade. Com relação à vítima, vislumbra-se um caráter compensatório em tais indenizações, porquanto as mesmas buscam amenizar os efeitos do dano sofrido através de uma reparação pecuniária compatível com a intensidade do prejuízo suportado.

Outrossim, a fixação do *quantum* propriamente dito, a par de ter que observar as finalidades acima delineadas, deve levar em consideração aspectos objetivos como a situação econômica do ofensor, a gravidade do dano sofrido pela vítima, bem como sua repercussão social, as condições pessoais do ofendido, tudo com o intuito de estabelecer uma indenização justa, que não seja excessivamente grande ao ponto de se converter em enriquecimento sem causa, nem tão pequena que descaracterize a função educativa e se torne inexpressiva, desvirtuando o caráter compensatório.

O art. 944 do novo Código Civil preconiza que:

“ Art. 944.A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização.”

Por fim, cabe relacionar alguns critérios em que o julgador deverá se sustentar a fim de que possa com equidade e prudência arbitrar o valor do *quantum* devido em decorrência do dano sofrido: a) há de ser considerada a gravidade objetiva do dano; b) há de ser observada a intensidade do sofrimento da vítima; c) há de ser considerada a personalidade e o poder econômico do ofensor; d) há que se pautar pela razoabilidade e eqüitatividade.

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

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

(TRT 3ª Região – 5ª Turma – RO – 10913/2001. Rel. Márcia Antônia Duarte de Las Casas – DJ 10/11/2001)”

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

(TRT 3ª Região – 1ª Turma – RO 18933/2000. Rel. Maria Auxiliadora Machado Lima – DJ 16/02/2001)”

## CONCLUSÃO

Das ponderações feitas ao longo desta dissertação, fundadas em pesquisas bibliográficas, no ordenamento jurídico e na jurisprudência, pode-se chegar à algumas conclusões:

a)As conseqüências decorrentes do assédio sexual nas empresas são o absenteísmo, a queda da produtividade e a rotatividade da mão-de-obra. Constatou-se que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, sendo causa de rescisão contratual indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador das suas obrigações contratuais;

b)O assédio sexual pode ser considerada toda e qualquer conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual de outrem. Constituindo-se em uma violação ao princípio de livre disposição do próprio corpo, à dignidade da pessoa humana e ao direito à intimidade;

c)O assediador nem sempre está obrigado a posicionar-se em nível hierárquico superior, já que, por forma diversa poderia influenciar, mesmo que indiretamente, na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que, em caso de recusa, passa a sofrer ameaças;

d)O assédio moral viola a intimidade do trabalhador em decorrência do uso abusivo do poder diretivo do empregador, cuja finalidade é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. Enquanto o assédio sexual, muito embora, seja também, outra forma de violência psicológica contra a pessoa, tem por finalidade dominar a vítima sexualmente;

e)Esta doença moral responsabiliza o empregador pelos atos de seus empregados, podendo, inclusive acarretar rescisão indireta e justa causa. Certo que a indenização moral tem um caráter punitivo incidente sobre a pessoa do causador do dano, cujo objetivo não é outro senão o de coibir e desestimular

novas ações com a mesma carga de ofensividade. Sinalizando que o dano moral é irreparável, insusceptível de avaliação pecuniária porque é incomensurável a dor sofrida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. CLT comentada: legislação: doutrina: jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2003.

ARRUDA, Hélio Mário de. O assédio sexual no direito do trabalho. Terravista. Internet. □ HYPERLINK "http://www.terravist.pt" □ [www.terravist.pt](http://www.terravist.pt) □

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do empregador. São Paulo: LTr; 1997.

\_\_\_\_\_. Dano Moral na Justiça do Trabalho, pub. Revista 'Trabalho e Doutrina – março/98

\_\_\_\_\_. O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado, in Genesis – Revista de Direito do Trabalho, vol. 70, outubro/98.

BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. Jus Navegandi. Internet. □ HYPERLINK "http://www.jus.com.br" □ [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br) □

BUENO, Francisco da Silveira. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. rev. e atual por Helena Bonito C. Pereira, Rena Singer. São Paulo: FTD:LISA, 1996.

CARDONE, Marly O assédio sexual como justa causa. Repertório IOB de Jurisprudência nº 23/94, pg 393

CARRION, Valentin. Comentários à Constituição das Leis do Trabalho – 25ª Edição. São Paulo : Saraiva, 2000

DINIZ, José Janguê Bezerra. O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização. São Paulo: LTr, 1999

ESTUDOS de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Coordenação Juraci Galvão Júnior. Gelson de Azevedo - vários autores . São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA Sobrinho, José Wilson. Assédio Sexual e Justa Causa. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª quinzena de Fevereiro de 1996 – nº 4/96, pags. 62/59.

FLORIANO, Valdir. Dano Moral e o Direito do Trabalho. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2001.

FRANÇA, R LIMONGI. Instituições de direito civil – 2ª edição, atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho – São Paulo: LTR ,2003  
HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2002. Tradução de Rejane Janowitz

\_\_\_\_\_. Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. Bertrand Brasil, 2002. Tradução de Rejane Janowitz

LACERDA, Dorval de. A Falta Grave no Direito do Trabalho. 3ª Edição. Rio de Janeiro. Edições Trabalhistas, 1964.

LEGISLAÇÃO de Direito Administrativo: legislação de direito ambiental: Constituição Federal. Coordenação Anne Joyce Angher. 1ª Edição. São Paulo: Editora Rideel, 2003

LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas Relações de Trabalho: danos morais e materiais nos Tribunais após a Lei nº 10.224. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. São Paulo. Editora Atlas, 2003

NÓBREGA, Airton Rocha. Servidores públicos e assédio sexual. Jus Navegandi. □  
HYPERLINK "http://www.jus.com.br" □ [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br) □

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

PALMEIRA Sobrinho, Zéu.. O Assédio Sexual. Suplemento Trabalhista LTR nº 135/98, pag. 135.

Panorama internacional de la legislacion sus le hârcement sexuel au travail, in Revista Internacional do Trabalho, vol. 131, 1992 nº 6.

PLAMPLONA Filho, Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. O Dano Moral na Relação de Emprego. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999

\_\_\_\_\_. Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado. Jus Navegandi. □ HYPERLINK "http://www.jus.com.br" □  
[www.jus.com.br](http://www.jus.com.br) □

RAMOS, Augusto César. Dano Moral na Justiça do Trabalho. Jus Navegandi. Internet. □ HYPERLINK "http://www.jus.com.br" □ [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br) □

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio Sexual e Dano Moral nas Relações de Trabalho. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. Editora IBCB, 1997,p. 158

SALVADOR, Luiz. Assédio Moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana da direito à indenização. Jus Navegandi. □ HYPERLINK "http://www.jus.com.br" □ [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br) □

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

SEXO E NEGÓCIOS – Editora Bertrand Brasil

SCAVONE Júnior, Luiz Antônio. Assédio Sexual - Responsabilidade Civil. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade Civil. 3ª Edição. São Paulo. Atlas, 2003. Coleção direito civil; volume IV.

---