

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

**BIANKA CRISTINY GREGORIO PIROLA**

**SÃO MATEUS**

**2007**

**BIANKA CRISTINY GREGORIO PIROLA**

**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

**Monografia apresentada à faculdade de Direito, da Faculdade Vale do Cricaré, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Samuel Davi G. Mendonça.**

**SÃO MATEUS**

**2007**

***Agradeço a Deus, pelo dom da vida e da inteligência.***

***A minha família, em especial minha mãe, meu pai, minha filha, minha irmã e meu esposo, pela confiança e acima de tudo pelos ensinamentos transmitidos, tendo abdicado carinhosamente de horas salutares de convívio em reconhecimento à importância dessa trilha.***

***Aos meus avós, tios, tias, primos que sempre confiaram e torceram por mim.***

***Aos meus amigos, pela colaboração e incentivo. E finalmente ao Professor Samuel Davi que não mediu esforços, gerando conhecimento que refletiram nesta realização.***

Dedico esse presente monografia a minha querida Mãe, que apesar de todos os momentos ruins que a vida lhe proporcionou, nunca mediu esforços para realização deste sonho, sempre esteve presente a cada segundo de desespero, medo e alegria. Mãe, você me ajudou a cicatrizar a mais profunda dor, que é a saudade, juntas sabemos o quanto ela dói e hoje sou o que sou graças a o exemplo de vida que tu me destes, pois sem eles não chegaria a lugar algum. Não podendo esquecer de alguém muito especial que acompanhou o início deste grande sonho “Meu querido irmão Igor” que hoje não está mais em vida, mas tenho certeza que está feliz e radiante como todos que acreditaram e confiaram em mim.

“O advogado não altera a verdade se consegue tirar dela aqueles elementos mais característicos, que escapam ao vulgo. Não é justo acusá-lo de trair a verdade quando, pelo contrário, consegue ser, como o artista, o seu intérprete sensível”

(Calamandrei)

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>10</b>
<b>ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>10</b>
1.1. Origem do assédio sexual .....	10
1.1.1. Origem do assédio sexual no Brasil e em Leis Estrangeiras ..	10
1.1.2. Formas de conduta geradoras do assédio sexual .....	15
1.1.3. Provas .....	15
1.2. Assédio Sexual como fator de discriminação .....	17
<b>2- CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL.....</b>	<b>19</b>
2.1. A mulher como vítima de assédio sexual .....	23
<b>3- DO CONTRATO TRABALHISTA.....</b>	<b>24</b>
3.1. Natureza jurídica do contrato de trabalho .....	26
3.2. Validade do contrato de trabalho .....	27
<b>4- DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR .....</b>	<b>28</b>
4.1. Assédio Sexual versus Responsabilidade do empregador .....	32
4.2. Dano Moral na relação trabalhista .....	36
4.3. Justa causa advinda do dano moral .....	41
4.4. A determinação do <i>Quantum indenizatório</i> .....	43
4.5. Da dispensa indireta do contrato de trabalho.....	45
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>51</b>

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A Carta também veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos. Em que pese as previsões constitucionais, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações sociais e laborais e, especialmente nestas, prevalecem ainda aquelas que dizem respeito ao sexo. As mulheres ainda ganham menos do que os homens em muitos casos, há discriminação no processo seletivo, estagnação profissional, instabilidade e o assédio sexual.

O trabalho tem sua história construída desde a época da escravidão. Essa foi uma das primeiras manifestações de trabalho, muito diferente do que se pode ver hoje apesar de toda desigualdade social que possa ser presenciada no Brasil.

No presente trabalho, será questionado o Assédio Sexual.

No primeiro capítulo conceituaremos o assédio que é uma prática discriminatória tipificada como crime pelo Ordenamento Brasileiro. É uma forma negativa de tratamento humano, vedado pela Carta Política, baseado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

No Brasil, teve sua origem na época dos Burgueses sendo tipificada também em leis estrangeiras.

No segundo capítulo, será feita uma explanação a cerca do contrato de trabalho, previsto na CLT em seu artigo 422, esclarece também as teorias que

conceituam a natureza jurídica do contrato bem como os requisitos que validam a relação trabalhista apoiando-se num contrato prescrito em lei, sendo forma não defesa em lei, objeto lícito e agente capaz, ou seja, que não afrontem os preceitos legais.

Esclarece os direitos e deveres do empregado e do empregador, inclusive o poder de direção que tem o empregador de assumir perante os seus subordinados a fim de ver organizar, disciplinar e controlar todo ambiente de trabalho.

Sob essa mesma ótica, versa sobre a responsabilidade do empregador na proteção da personalidade dado o caráter pessoal infungível das relações trabalhistas, devendo ter zelo na fiscalização, vigilância e eleição dos empregados por ele controlados.

No terceiro e último capítulo, trás o Dano Moral, que é a lesão ao patrimônio pessoal, íntimo de cada um.

Não se pode afastar o dano moral da esfera do assédio sexual.

Assim, como nas leis da Física, cuja toda reação corresponde a uma ação, não é diferente no Direito.

A vítima do assédio sexual sofre danos referentes à honra e intimidade, que não deverão ser ignorados, assim, nesse tipo de crime também há o Dano Moral.

Importante ressaltar a dificuldade de apuração desse dano, uma vez que a caracterização desse crime se dá em locais de difícil acesso, pois muitas vezes são cometidos às escondidas. Assim, sua caracterização se torna um pouco dispendiosa.

O Dano Moral, como forma de justa causa será elucidado nesse terceiro momento, está previsto pela CLT em seu artigo 483, o que enseja a rescisão indireta

do contrato de trabalho por parte do empregado que deveras se sente injustiçado por alguma prática abusiva ou degradante praticada pelo empregador.

Nesse instituto, não há valor específico, ora, trata-se de bem moral e não de bem material. Quando se tem que mensurar um dano material, não há dificuldades na sua fixação, pois todos têm valor pecuniário.

A moral não pode ser fixada, pois é pessoal, desta forma, deverá ser utilizada uma proporção entre uma compensação e uma punição a fim de que o ofensor seja punido e de certa forma possa compensar a vítima do assédio, dando-lhe algum conforto.

# **CAPÍTULO I**

## **Assédio Sexual**

### **1.1 ORIGEM DO ASSÉDIO SEXUAL**

Esse capítulo tem por finalidade analisar os aspectos históricos do ilícito, assédio sexual, tais como suas aplicações em leis estrangeiras. Trás também em seu conteúdo diversas acepções a respeito da conceituação do assédio sexual e moral dentro e fora da ótica jurídica, também alude o significado literal das palavras assédio e sexual. Informa as formas de se concretizar assédio sexual.

Por fim, abrange uma noção de discriminação sofrida pela mulher vítima de assédio sexual.

#### **1.1.1 ORIGEM DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL E EM LEIS EXTRANGEIRAS.**

Desde os Burgueses a figura do Assédio Sexual estava presente nas relações entre os senhores com as mulheres e filhas dos proletariados, baseavam-se numa cultura de desigualdade de sexos.

As mulheres dessa época eram vistas como objeto de desejo sexual dos homens e deviam servi-los sempre que solicitassem. Não existia um direito a liberdade, nem tão pouco, limites para disporem de seu próprio corpo.

Pode-se perceber que, mesmo sem que houvesse uma legislação que caracterizasse as práticas abusivas com intenção sexual em Assédio, essas sempre existiram, e com a evolução natural, aos poucos foram chamando a atenção e hoje o Assédio é um dos grandes problemas enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho.

Não só as mulheres são vítimas de assédio, em minoria estão os homens assediados, mas não daremos ênfase a essa questão.

Não se prezava a Dignidade da Pessoa Humana nem a Igualdade entre os homens e mulheres, garantidos pelo Ordenamento Pátrio.

Desde a década de 60, as mulheres vêm conquistando espaços e quebrando barreiras em diversos planos, mas é no campo profissional que as vitórias estão sendo comemoradas com entusiasmo. O mercado de trabalho no mundo inteiro está abrindo suas portas para profissionais do sexo feminino, embora elas ainda tenham que enfrentar preconceitos evidenciados muitas vezes pela diferença salarial, índice de pobreza e analfabetismo.

Entretanto, na mesma medida em que as estruturas organizacionais foram absorvendo o talento feminino um novo assunto passou a chamar atenção de profissionais e de demais categorias, o assédio sexual nas relações trabalhista.

O assédio na relação trabalhista também traz consigo um adendo o Assédio Moral, ou seja, a humilhação, o sentimento de menosprezo a desvalorização da pessoa. Houve tempo em que todo trabalhador sofria violência moral, pois não existiam leis que regulassem a relação laboral.

Analisando outras legislações, podemos perceber o Assédio Sexual.

Na Argentina cujo desenvolvimento sócio-econômico e jurídico se acha em estado muito semelhante ao nosso, o que implica adotarmos, inevitavelmente normas legais supranacionais. Nas lições do Dr. Julio J.M.Vivot, “o acoso sexual”, ocorre naquele território há muito tempo, lembrando o sempre citado jurista-com extrema sutileza-, inclusive-uma história muito conhecida dos argentinos. Faz pouco mais de trinta anos numa empresa industrial onde trabalhavam muitas mulheres e poucos homens, um empregado (que veio a se tornar um conhecido líder sindical e, mais tarde, político), ficou conhecido nacionalmente pelo apelido “El Lobo”. Recebeu essa alcunha não pelo trabalho desenvolvido como líder sindical, mas porque assediava permanentemente as colegas de trabalho que usavam um gorriinho vermelho. Não diferente do Brasil, na Argentina o assédio só tem relevância quando o conhecimento do ato torna-se público e ainda, quando os envolvidos nos escândalos são pessoas importantes da sociedade argentina. Na maioria dos casos o assédio nesse país é resolvido com o silêncio das assediadas pelo receio de perderem seu emprego.

No México, a dimensão do assédio é bem maior, o combate a esta molestação sexual é duro, pois optaram pela criminalização do assédio sexual que é tipificado desde 1990 com a reforma do Código Penal.

No Peru, existem normas específica á regular o assédio sexual, considera o “acoso sexual” um ato de hostilidade do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, atos que confrontam a moral, a hostilização sexual e de atitudes desonestas que afetam a dignidade do trabalhador.

Marta Eugênia Solano e Ana Elena Badilha, realizaram um trabalho a cerca da situação da mulher no emprego em seu país, Costa Rica, e descobriram

que no ordenamento jurídico desse país não existe legislação pertinente ao assédio nem tão pouco norma que sancione tal ato, isso se deve ao fato de que somente recentemente as mulheres se manifestaram a cerca de um “velho problema” através de instituições de apoio e movimentos femininos, o as mulheres são protegidas por normas gerais de trabalho, sejam elas, baseadas na dignidade e liberdade e ainda proteção contra a mulher no exercício de suas funções profissionais, ressaltam, contudo que as jurisprudências dos tribunais costarriquenses consideram o assédio sexual uma falta grave a justificar a dispensa do obreiro sem reparação financeira.

No Canadá, fica estabelecido que todo empregado tenha o direito de não ser acochado sexualmente por seu empregador. Apesar da lei que regulamentava o assédio nesse país, ainda achava-se que não era precisa o bastante para o problema do assédio. Shirley G.E. Carr, escritora canadense, escrevendo sobre a discriminação sexual do Canadá, exatamente num trecho relativo a assédio sexual dizia que muito embora as regras do seu país fossem boas, elas deveriam melhorar para que os direitos dos trabalhadores fossem garantidos.

Nos Estados Unidos da América ao contrário do que se pensa, não existe uma legislação de âmbito federal que tipifique o assédio sexual, apesar de nesse país terem os maiores índices de assédios e de advogados que enriqueceram patrocinando essas causas perante as cortes distritais e federais. Há, portanto leis estaduais que previnem e punem essas agressões.

Na Espanha, segundo o Professor da universidade Federal de Minas Gerais, Ariosvaldo de C. Pires, essa hostilidade sexual está prevista como ilícito trabalhista no Estatuto dos Trabalhadores, para proteger as pessoas de eventuais ofensas sejam elas verbais ou físicas de conotação sexuais praticadas tanto pelo

empregador como pelo colega de serviço. Nesse país, decidiram unir o rigor das normas penais ao do Estatuto obreiro, num consórcio de normas muito eficiente.

Na França, havia uma lei que tratava do assédio, mas sua aplicação não se limitava apenas ao assédio, em 1972, uma lei que alterou o código Penal e Trabalhista trás em seu teor a proibição da dispensa ou qualquer sanção de uma pessoa que haja repellido o assédio sexual de seu empregador, representante dele ou outra pessoa que abuse de sua autoridade para tal fim.

Na Alemanha, não existe lei ou norma federal que vislumbre o assédio sexual especificamente, mas há suporte no seu código Civil e Penal, suficiente para a condenação do assediador. O estado de Berlim editou uma lei com o seguinte teor: assédio sexual é um contato físico sexual desnecessário, um indesejado comentário sobre satisfação sexual, indesejadas observações, sugestões, ou ainda comentários ou brincadeiras acerca da aparência da pessoa ou do seu corpo, exposição de literatura pornográfica e propostas sexuais. Saltas aos olhos o rigor dessa lei.

A atenção voltada para o tema leva-nos a pensar que existe certamente uma liberdade sendo violada e um direito sendo desrespeitado.

A importância de tratarmos desse tema está na banalização do assédio dentro da relação trabalhista. O ambiente está perdendo sua função estrutural.

As pessoas, que se encontra em nível hierarquicamente inferior dentro da empresa, sofrem cada vez mais com as pressões a cederem ao assédio que, em muitos casos, seria seu único meio de se promover.

Em sua maioria, as assediadas aceitam o assédio por medo de represálias, por estado de necessidade ou até mesmo medo de perder seu emprego.

### **1.1.2 FORMAS DE CONDUTA GERADORAS DO ASSÉDIO SEXUAL**

É errônea a afirmação de que o assédio sexual só se configura através de atos dos superiores hierárquicos, pois ele pode se consumir também através de palavras.

Podemos caracterizar como condutas físicas, ou seja, as que consumam através de atos, aproximações ao corpo desejado, beliscões ousados, bem como a exibição de fotos, vídeos ou filmes de teor sexual, e ainda, as carícias, o olhar malicioso e coisas desse gênero.

Por outro lado, têm-se as condutas verbais que se caracterizam por propostas de atividades relacionadas ao sexo, nos convites para festas íntimas e passeios a locais ermos ou insinuações desse gênero, assim como piadas lascivas, propostas sexuais mais específicas. Também engloba as críticas ofensivas e comentários a respeito das preferências sexuais ou vida privada da vítima.

### **1.1.3 PROVA**

A prova de assédio afigura-se muito difícil, principalmente de assédio sexual. O suposto agressor geralmente age sorrateiramente, sem deixar rastros ou pistas, para que a vítima não tenha como desmascará-lo.

Essa natural dificuldade de demonstrar a existência do assédio, todavia, não pode redundar na condenação sem provas irrefutáveis, até porque o sistema

jurídico preserva a personalidade de todas as pessoas, inclusive daquelas eventualmente acusadas de assédio. E acusações graves que tais, certamente só poderiam redundar em conseqüências jurídicas se não houvesse a menor dúvida de que o assédio teria sido realmente cometido.

Defender o contrário abriria um perigoso precedente, colocando em risco a imagem e a honra de qualquer pessoa que tivesse a infelicidade de ser acusada de assédio, o que, é preciso ter sempre presente, pode ocorrer até mesmo levemente, como maneira de aniquilar o bom nome de alguém.

Se há dificuldade de provar o assédio no curso de um processo judicial, que geralmente é instaurado quando a suposta vítima de assédio já não mais trabalha na mesma empresa que o suposto assediador, imagine-se quão maiores podem ser os obstáculos para fazê-lo ainda durante o contrato de trabalho, em que vítima e algoz convivem diariamente...

Não raras vezes, portanto, mesmo denunciado o assédio ao patrão, este não consegue reunir provas suficientes para punir o empregado acusado de assédio. Pode, se muito, tomar medidas preventivas, como, por exemplo, determinar que os protagonistas não trabalhem juntos dali para adiante, mas é só. Se aplicar punição disciplinar sem base segura, poderá ser condenado futuramente a indenizar o suposto assediador, também, por danos morais.

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

Poderá ainda, ser feita por meio de testemunhas, exibição de documentos ou coisa. Deverá, entretanto o juiz atendendo aos fatos e circunstâncias constantes

dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento, nos termos do artigo 131 do CPC.

“**PROVA**-Gravação em fita magnética feita por um dos locutores sem o conhecimento do outro – Admissibilidade – Hipótese que não caracteriza violação ao sigilo das comunicações – Interpretação da LEI 9296/96. 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 terceiros, sem autorização de qualquer dos interlocutores. Conforme disposto na LEI 9296/96.”

## **1.2. ASSÉDIO SEXUAL COMO FATOR DE DISCRIMINAÇÃO**

A prática discriminatória contra a mulher não é fato recente, é advinda de uma cultura de desigualdades de sexos e que ainda persiste reforçando o comportamento machista de toda a sociedade.

Sob um ponto de vista estritamente jurídico, vem da Revolução Francesa o legado de que todos são iguais perante a lei. Não se pode restringir esse direito às meras declarações, é preciso que se viabilizem instrumentos eficazes para a igualdade, não seja mais um ideal a ser buscado quotidianamente.

Em suma, o direito, deve servir de instrumento tanto para a repressão ou impedir a formação da igualdade e também promover a igualdade, tendo que oferecer direitos e oportunidades iguais.

É vedada pela Constituição da República em seu artigo 5º, XLI e XLII a discriminação. Nesse artigo estão elencados os Direitos Fundamentais a Pessoa Humana, direitos esses que estão acima de qualquer outra lei que não venha beneficiá-lo, tanto ou menos que o seu próprio texto.

Pode-se notar, que se tenta a todo o momento a proibição da discriminação, não só referente ao sexo, mas procura-se também inibir qualquer forma de discriminação apesar das lacunas existentes no ordenamento.

“No entendimento de Rubens Limongi França, (apud NOGUEIRA, 2001, p.131), a discriminação é a chave que dá acesso aos conceitos operacionais de cada tipo de tratamento diferenciado, no sentido negativo, para chegar-se ao assédio sexual”.

Para Sérgio Pinto Martins,

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão assentado para a situação concreta por ela vivenciada, cuja causa reside, em muitos casos no preconceito puro e simples, ou seja, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada externamente, e que pode ser o sinal de identificação que marca determinado grupo ou seguimento mais amplo de indivíduo (MARTINS, 1996, p.103).

É no direito trabalhista, que essas diferenças são mais evidenciadas, pois é no campo laboral que ocorre a integração social, ora, se o empregado não tem um tratamento igual, logo, seu processo produtivo não renderá frutos.

A lei n.º. 9.029/95, a reintegração ao trabalho, á pessoa vítima de discriminação, ou o recebimento de uma indenização equivalente ao pagamento dos salários, em dobro, desde o afastamento até a data da sentença.

## **2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL DENTRO E FORA DA ÓTICA JURÍDICA**

Inicialmente, no sentido denotativo, assédio é o cerco posto á um reduto para tomá-lo, é a insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, pretensões, etc., sexual, no mesmo sentido, ou seja, na esfera literal da palavra, está relacionado ao sexo, é a conformação característica que distingue o macho da fêmea nos animais e nos vegetais, conjunto das pessoas que tem a mesma conformação física, consideradas sob o ponto de vista da geração; o belo para as mulheres e o forte, para os homens.

O Assédio pode ser compreendido como uma forma de repressão à liberdade sexual da mulher. Tem-se a invasão da sua privacidade e intimidade por um homem que de alguma forma pode reprimi-la. A assediada pode sentir-se obrigada a ceder aos anseios alheios para não se prejudica ou ainda receio de um mal maior. Essa seria uma espécie de assédio físico, existe também o assédio moral, esse não se configura no contato íntimo apenas.

O assédio sexual dá-se de duas maneiras, por intimidação e por chantagem. No primeiro caso, o assédio sexual por intimidação, configura-se com insinuações, palavras, solicitação sexual e outras importunações de mesma índole

verbal ou física com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. No segundo caso, assédio sexual por chantagem constitui até mesmo um abuso de poder, pois é praticado através do superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios daí advindos.

O liame fundamental do assédio é o constrangimento decorrente da condição submissa da vítima, caso contrário o próprio fato não se consuma.

Lamentavelmente, o que se presencia é que a dignidade humana, valor absoluto e incomensurável, vem constantemente sendo violado nas relações de trabalho. Muito embora, a subordinação do empregado e o poder de comando do empregador determinem limites no contrato de trabalho, tais elementos não podem servir de razão para desmandos e abusos que venham a ferir a moral, a intimidade e a honra do preposto.

Não obstante o assédio sexual, a vítima além de sofrer com essa prática, também é atingida por assédio moral que por sua vez trás um trauma ainda maior.

O assédio moral seria algo que afeta o psicológico da assediada, ocorre mediante palavras. Uma pessoa que tem sua liberdade sexual invadida não sofre apenas danos ao seu corpo, o assédio trás consigo um trauma capaz de perturbar o íntimo da assediada.

Ambas são maneiras de invasão a privacidade alheia no sentido de conseguir benefícios sexuais.

Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, o assédio pode ser entendido como insinuações, contatos físicos forçados convites ou pedidos impertinentes.

Para o Ex. Sr. Dr. Juiz do Trabalho Aloysio Santos,

Assédio sexual é uma forma imprópria de condução da sexualidade humana identificada, de início, como um comportamento típico masculino de discriminação contra as mulheres. (SANTOS, 1999, p. 28).

O projeto apresentado pela Dep. Marta Suplicy (4.255/98) define assédio como importunar alguém, com objetivo de obter favores de natureza sexual, abusando na relação de autoridade ou ascendência, inerentes ao exercício do cargo ou função.

No entendimento de Valdir Szinick,

Assédio sexual em síntese se dá quando quem constrange outra pessoa, que está sob sua subordinação ou laboral ou de sua obediência faz gracejos e importuna a outra pessoa, que rejeita, no sentido da prática de atos libidinosos servindo-se de promessas ou ameaças. (SZINICK, p.37).

O Dec-Lei n.º 2.848/40, do Código Penal passa a vigorar acrescido do seguinte artigo: 216-A,

Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente a exercício de emprego, cargo ou função. (BRASIL, 2000).

O assédio moral também é vedado pela legislação. O presidente da assembléia Legislativa do estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe § 5º c/c § 7 do art.115 da Constituição Estadual, promulgada a lei nº 3921/02, oriunda do projeto de lei nº 2807/01 em seu art. 2º considera o assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongada, durante o expediente do órgão ou entidade, e, Po e agente, delegado, chefe supervisor hierárquico ou qualquer representante que nos exercícios de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito, atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstacularizar a evolução da carreira ou estabilidade funcional do servidor constrangido.

A CLT em seu art.483 e, veda o assédio sexual. Transcrevendo-o,

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador aos seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 2004).

Importante ressaltar que o Assédio Sexual para que se configure como crime, consumado, tem que haver a prática de atos concretos, efetivos, suficientemente idôneos para demonstrar a existência de constrangimento, caso contrário, será assédio sexual da forma tentada, nesse tipo não é necessário que o assediador chegue a obter os favores sexuais pretendidos, ou seja, é desnecessário que chegue as vias de fato.

O exemplo da forma tentada, seria uma carta emitida pelo assediador e essa por sua vez é extraviada.

Desta forma, podemos dizer que o assédio sexual pode ser definido como um ato de constranger alguém, mediante a prática de ação capaz de ofender-lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.

“Para Bueno o termo assediar significa “perseguir com insistência”, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”.

## **2.1 A MULHER COMO VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL**

É certo afirmar, em decorrência, da ainda visível discriminação pelo sexo feminino, e da suposta fragilidade feminina, o homem se engrandesce perante esse fator exigindo que ela se preste a ter atos sexuais com ele.

Por isso, em sua maioria, o assédio sexual é uma coação masculina que se caracteriza pelo homem se considerar superior à mulher, a molestando como se ela tivesse disponível.

Como, já mencionado, isso não quer dizer que no pólo ativo do assédio, sempre se encontrará a figura masculina. Em pesquisas realizadas a partir de denúncias feitas mundialmente, 99% das vítimas de assédio sexual são mulheres, e que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas. E em sua maioria, não denunciam essa prática por medo de perderem o emprego, apesar de se sentirem gravemente ofendidas.

### 3- DO CONTRATO TRABALHISTA

Este capítulo tem por objetivo elucidar os princípios básicos e específicos do Contrato de trabalho referente ao assédio sexual, sua natureza jurídica, direitos e deveres do empregado e empregador. A responsabilidade trabalhista do empregador sob a vigilância do empregado.

A CLT em seu artigo 442 traduz o contrato de trabalho como “um contrato individual; é um acordo tácito, ou expresso, correspondente a relação de emprego”. (BRASIL,2004)

Ou seja, para que haja um contrato de trabalho deverá existir interesse de empregado e empregador ambos as partes deverão estar de comum acordo, para que dessa forma possa chegar num consenso e juntos produzirem, empregados desempenhando sua função direcionada pelo empregador. Pode-se perceber então que o contrato de trabalho está inserido no contexto do Princípio da Autonomia de Vontades.

O contrato de emprego é caracterizado por ser de trato sucessivo, de atividade com as prestações, se repetindo diariamente ao longo do tempo, ou seja, não é eventual.

Para Sérgio Pinto Martins:

O contrato de trabalho é um pacto de atividades, pois não se contrata o resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que

obtem a referida prestação. Tais características evidenciam a existência *de um acordo de vontade*, caracterizando a economia privada das partes. (MARTINS, 2001. p. 91).

Evaristo de Moraes Filho entende que:

O contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais à outra pessoa natural ou jurídica, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário (MORAES FILHO, 2003, p. 55).

Analisando alguns conceitos pode-se dizer que o contrato de trabalho é um ato jurídico Bilateral pelo Princípio da Manifestação da Vontade, cujo necessita que as pessoas estejam de comum acordo para que o mesmo possa surtir todos os efeitos práticos garantidos pela ordem jurídica, podendo somente ser empregada, pessoa natural, física, pois se baseia no “intuitu persone”, isto é, levam-se em conta as peculiares qualificações pessoais e profissionais de cada empregado.

No contrato de trabalho, o operário, coloca sua força-trabalho e sua habilidade, a disposição do empregador, o qual tem a liberdade de dirigi-la no sentido que melhor lhe convier, havendo, portanto, uma relação de subordinação, que lhe tira a iniciativa e fica na obrigação de obedecer às ordens que recebe.

Outro item importante é o da prestação de serviço, nada mais é do que a obrigação de fazer de um indivíduo e em contrapartida outra pessoa fica obrigado a repará-lo.

Deve-se atentar ao Princípio da Continuidade Trabalhista, o empregado deve exercer suas atividades profissionais com permanência, não podem ser eventuais, contudo, isso não quer dizer que o empregado não possa dar

interrupções ao seu trabalho, é necessário que fique transparente para ambas as partes intenção de se manterem engajadas para uma prestação contínua, segundo a lei e as cláusulas do próprio contrato.

O empregador poderá ser tanto pessoa física como pessoa jurídica.

O contrato de trabalho em si é Consensual, assim, não é solene nem formal, não necessita de obedecer à descrição da lei, basta que haja o consentimento, artigo 443 CLT, “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”, (Brasil 2007) também, não deve confrontar aos direitos trabalhistas.

É sinalagmático, as partes têm obrigações recíprocas. É comutativo podendo ser verificada essa característica com a prestação de serviço e a prestação salarial.

É ainda oneroso e subordinativo, o empregador está vinculado a uma situação de subordinação e por conta desta prestação será remunerado.

### **3.1 NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Existem duas teorias que conceituam a natureza jurídica do contrato de trabalho.

A Contratualista baseia-se no ato bilateral, ou seja, é necessária a reciprocidade entre o empregado e empregador para contratarem.

A segunda teoria é a Anticontratalista, antagônica a primeira corrente, nessa o empregador prestaria serviços para uma empresa ou uma pessoa física sem nada acordarem a respeito da contraprestação.

A realidade trabalhista acompanha a primeira corrente, cuja relação do empregado e empregador é contratual, inclusive, com intervenção estatal.

### **3.2 VALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO**

A princípio deve estar claro que todo contrato tem que respeitar as condições previstas no art.82 C.C., Agente capaz, forma prescrita e não defesa em lei e objeto lícito. Somente maior de 16 anos poderá contrair contrato de trabalho sendo assistidos pelos pais ou responsáveis.

O maior de 14 anos poderá, nas condições exclusivas de aprendiz, sendo vedado à contratação de menor de 16, psicopatas e os que não podem exprimir suas vontades. Todos esses não poderão prestar serviços em ambientes perigosos ou insalubres, em face da proibição da carta maior em seu art.7º, XXXIII CF.

Além disso, algumas atividades dependem de habilitação profissional para exercê-la também previstas em lei. Como por exemplo, o advogado; só poderá exercer a profissão aquele que for habilitado, ou seja, aquele profissional que for admitido no exame da Ordem dos Advogados e estiver regularmente inscrito.

O objeto do contrato tem que ser lícito, ou seja, possível perante a legislação e determinável.

Quanto à forma, válida é a contratação de comum acordo que não afronte os preceitos legais, respeitando essa premissa qualquer forma de contrato de trabalho é válida, seja tácita ou expressa. É tácita quando não há qualquer manifestação prévia das partes, ou seja, o empregado presta continuidade ao serviço por ele já desenvolvido, e o empregador simplesmente aceita, permitindo a continuidade do mesmo. É expressa quando as partes exteriorizam a manifestação de contratar, aceitam as condições que são estabelecidas, ou seja, o empregado adere ao contrato proposto pelo empregador.

Desta forma, é certo dizer que inexistente forma definida em lei para o aperfeiçoamento do contrato de trabalho. Basta a presença de alguém no empreendimento trabalhando como empregado, para que admita a existência do contrato de trabalho, celebrado expressamente ou tacitamente, e se configure em consequência a relação jurídica de emprego. Assim, o contrato de trabalho não precisa nascer necessariamente da celebração de um ato, pode ter origem na simples aceitação de um fato, isto é, na permissão do empregador de que alguém execute trabalho em seu proveito, quando então se configura a manifestação tácita de vontade das partes.

#### **4- DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR**

Inicialmente, devemos diferenciar a figura do empregado e a do empregador.

A CLT em seu art. 2º diz que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 2007).

Empregador, nas palavras de Evaristo Moraes Filho,

Poderá somente ser pessoa natural ou jurídica sendo esse sujeito de direitos e obrigações, pode ser um sujeito simples, uma firma individual, uma firma societária ou coletiva, uma instituição ou uma fundação de qualquer espécie, com ou sem finalidade econômica (MORAES FILHO, 2003, p. 60).

Quiseram com isso acabar com a ambigüidade e as confusões do art.2º da CLT, que coloca a empresa como empregador atribuindo-lhe qualidades subjetivas de titularidade de direitos e obrigações, quando empresa é objeto de direito, e não, sujeito de direito.

A empresa é de propriedade e de titularidade de uma pessoa natural ou física, nada mais, esta é que é, a rigor, sujeito de direito.

O empregador tem o dever de remunerar o trabalhador que a ele está subordinado. Tem a obrigação de empregar o trabalhador nos termos convencionados, nas condições de tempo e local, fornecer ao empregado os meios de execução do trabalho, tratamento digno não podendo exigir esforços além do oportuno, não expor o empregado à ambiente insalubre e perigoso ou impróprio para que possa exercer sua profissão e se for preciso indenizá-lo caso o empregado venha sofrer perdas e danos na execução do seu serviço sejam essas pessoais ou patrimoniais.

Tem também o poder de direção que compreende o poder de organização, poder de controle e poder de disciplina.

Nos entendimento de Mascaro Nascimento “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”.

Poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvido as atividades do empregado, decorrentes do contrato de trabalho. Compreende não só o poder de organizar suas atividades como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: poder de organização, de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-o em função dos demais fatores da produção tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Seja ela, a estrutura jurídica, o número de funcionários, cargo, função, local de trabalho etc. Poderá também regular o trabalho, elaborando o regulamento da empresa.

O poder disciplinar nada mais é do que o direito do empregador em impor sanções disciplinares aos empregados. É resumido em quatro teorias. Teoria negativista, no qual o empregador não pode punir o empregado, pois esse direito pertence ao Estado, o empregador pode estabelecer sanções para que a ordem e disciplina reinem no ambiente de trabalho. Teoria civilista ou contratualista, nessa, estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. Teoria penalista, nessa o poder disciplinar aplica penas, que são de ordem interna da empresa, não tendo nenhum amparo legal, ocorre somente no âmbito da empresa, é aplicada pelo empregador. E Teoria administrativa, é entendida que o poder disciplinar é

decorrente do poder de direção, nessa o empregado administra a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente.

Em suma, o poder disciplinar advém do poder de direção, complementando Nesse, o empregador deve determinar ordens na empresa que se não cumpridas podem gerar penalidades ao empregado, esse último, deve ater-se a disciplina e respeito a seu patrão, por se encontrar sujeitos a ordens e serviços, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais e imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades aos seus empregados.

No poder de controle, o empregador fiscaliza o desenvolvimento das atividades profissionais.

O Empregado, segundo a CLT em seu art.3º “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2007).

Para Evaristo Moraes e Antônio Moraes a CLT traduziu todos os elementos necessários para a caracterização do empregado,

sejam eles, pessoa física ou natural, prestações de serviços não eventuais, terem a outra pessoa física ou jurídica no campo empregador, sob a dependência e subordinação deste e mediante remuneração (MORAES FILHO, 2003, p. 70).

De certo é dizer que o empregado está na posição de sujeição ao empregador. A violação do dever de obediência implica dizer que o empregado conduziu-se de maneira indisciplinar violando, ordens de caráter geral e individual no que tange o não cumprimento de uma ordem dada pelo seu superior profissional.

Cabe salientar que o empregador é responsável pelas conseqüências dos atos dos empregados ocorridos dentro do ambiente de trabalho, pois esse terá responsabilidade “in eligendo” e “in vigilando”, isso significa que deverá o empregador se impor na vigília e eleição de seus empregados, assim respondem solidariamente com esses por ato faltoso de conduta, e tendo a faculdade de contra esses, ingressarem em juízo, com ação de regresso caso sua responsabilidade seja solidária por sua culpa “In vigilando” e “in elegendo”.

#### **4.1. ASSÉDIO SEXUAL VERSUS RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

O Direito do Trabalho aparece como o ramo do direito em cujas delimitações e responsabilidade civil, alcança seu máximo desenvolvimento, já que, nesse ramo do direito, a proteção da personalidade adquire especial dimensão, por sua primordial importância, dado o caráter pessoal infugível e duradouro da relação empregatícia, como por ter sido objeto de uma garantia jurídica especial, fundada nos princípios da proteção do empregado e da continuidade da relação de emprego, com base maior no princípio universal da dignidade da pessoa humana.

Justamente pela ausência da característica, eventualidade, no vínculo empregatício, é que se prospera a possibilidade de uma responsabilidade por parte do empregador.

Por ser caracterizado, pelo trato sucessivo, o contrato de trabalho, pode possibilitar o surgimento de danos, tanto ao empregador como ao empregado, o que enseja a responsabilidade em repará-lo.

Esse dano pode ter repercussões em sua honra, dignidade, boa fama, esse de caráter meramente moral, e ainda, podem ser vítimas de danos físicos, aqueles que atingem a integridade física podendo causar deformações físicas e estéticas.

Baseando-se pelo novo Código Civil Brasileiro, o empregador ou a empresa, no que diz respeito, aos atos praticados pelo empregado, bem como aqueles que mesmo gratuitamente, tenham participado do produto do crime, passaram a responder objetivamente pelos danos causados, ou seja, assume os riscos, independente de culpa.

Sob essa mesma ótica, registra-se que em todos os casos de responsabilidade indireta, vigora o Princípio do Direito de Regresso, daquele que suporta seus efeitos contra o agente que tiver praticado o ato antijurídico.

Conforme prevê o artigo 935 CC/2002: A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre que seja seu autor, quando essas questões se acharem decididas no juízo criminal (BRASIL, 2002).

Em princípio, a responsabilidade é individual, mas na maioria, a responsabilidade é indireta, ou seja, indiretamente a pessoa jurídica – empresa, ou pessoa física – empregador, é responsável pelos atos praticados pelos prepostos, tendo que responder pelos mesmos, consoante ao art. 932, I a V CC/2002.

È aplicado então, o Princípio da Solidariedade, em que, tanto o agente causador do dano como o seu responsável, por relação vinculativa jurídica, de dependência ou subordinação, é obrigado pela reparação integral do dano.

Esse mesmo princípio aplica-se nos casos em que há o concurso de agentes na prática do ilícito, isto é, quando duas ou mais pessoas violam direito alheio e causam-lhe dano.

Deverá ser analisada também a participação de cada indivíduo na prática do ato praticado, para que de forma justa, cada um possa cumprir com sua obrigação de reparação do dano, na proporção que praticou o dano, respeitando a individualidade do ato praticado, cabendo assim, ao juiz verificar no caso concreto o grau de participação de cada transgressor.

Segundo a súmula nº. 341 do STF, “a culpa do patrão ou comitente é presumida, pelo ato culposo do empregado”. A essa, os doutrinadores fazem críticas, pois não fica claro, que o ato culposo do empregado, deverá ser realizado no ambiente de trabalho.

Neste mesmo sentido, Caio Mário da Silva Pereira amplia: "Desde eu o preposto, tivesse agido nos limites de suas funções no momento do dano, e eu o lesado tinha ciência ou conhecia essa circunstância" (PEREIRA, 1996, p.317).

Conforme ensina Fábio Luiz Pereira da Silva:

Empregados de nível hierarquicamente inferior podem praticar assédio sexual, na medida em que tenham algum tipo de poder ou influência sobre o empregado assediado. Por exemplo, os casos em que os favores sexuais são obtidos sob pena de serem reveladas informações desconhecidas, as quais, além do assediado, só o assediador conhece. (...) Nesta mesma esteira de pensamentos é importante frisar a responsabilidade do patrão pelos atos dos prepostos. Por força de lei os empregadores são responsáveis pela reparação dos danos decorrentes de atos praticados por seus empregados (SILVA, 2001, p. 90).

A responsabilidade do empregador é subsidiária, pois o mesmo tem culpa pela eleição e pela vigilância, devendo por isso, escolher com zelo os seus prepostos, especialmente aqueles que exercerão, por ele, vários dos importantes atos empresariais, muitas vezes cargos de chefia, e de administração como se seus representantes fossem.

Também, devem fiscalizá-los, no exercício de controle sob os demais empregados.

Conforme cita Aloísio Santos, em sua obra já mencionada:

Devo dizer, enfeixando, esta parte do capítulo, que o empregador condenado pela Justiça a indenizar a pessoa assediada, tem o direito de regresso para reaver do empregado assediador o que tivesse pagado á vítima do assédio conforme disposto no artigo 1.524 C.C.SANTOS, 1999, p. 70).

Portanto, é um assunto muito complexo, pois apesar do Código Civil Brasileiro, dispor sobre o tema e atribuir ao empregador a responsabilidade dos danos causados por seus empregados no exercício de suas funções, normalmente, o assédio ocorre às escondidas, em situações isoladas, normalmente após o expediente e em sua maioria não há pessoas que presenciam, para que futuramente possam ser testemunhas da vítima, e por isso, apesar de campanhas de prevenção contra o assédio sexual, não tem o empregador evitar tal ato, restando-lhe apenas, a obrigação de punir o assediador quando descoberto o crime de assédio.

Desta forma, cabe ao empregador aplicar sanções disciplinares ao assediador, e comprovar de plano que o ambiente de trabalho oferecido pela empresa empregadora é um ambiente de moralidade e que esses tipos de atos não

são toleráveis por tal, buscando demonstrar que a punibilidade deve recair apenas sob o empregado assediador, uma vez que esse tipo de vigilância foge de sua esfera.

#### **4.2- DANO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA**

Há circunstâncias em que o ato lesivo afeta, exclusivamente, os bens concretos que compõem o patrimônio do lesado e há outras em que a lesão afeta, sobretudo, a personalidade do indivíduo, sua honra, sua reputação, seu bem estar íntimo. Na primeira hipótese, estamos diante do dano material e, na segunda, do dano mora.

A Honra nada mais é que o respeito devido a cada um. Assim o direito da inviolabilidade da honra se traduz na proibição da manifestação ou alusões que tenham a privar o indivíduo deste valor.

Para Silvio Rodrigues:

danos morais são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contaposição o patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. (RODRIGUES *apud* SANTOS,1999,p.83).

O dano moral pode ser classificado como um dano de difícil reparação no que se refere a contra prestação. Em geral o dano moral, é aquele causado no psicológico da mulher assediada.

Quando se fala em dano material, é possível a aferição do valor pecuniário correspondente a aquele prejuízo, já quanto ao dano moral esse valor não pode ser estabelecido tão facilmente.

Embora esse patrimônio não tenha valor econômico, é certo que os danos morais são passíveis de avaliação financeira.

O sofrimento e o seu prolongamento terão que ser aferidos assim, como o grau de repercussão íntima da assediada. Devido a isso, na maioria das vezes, não há sentença favorável à vítima que sirva sequer de conforto ao dano sofrido.

A Constituição da República, em vigor, assegura o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente da violação de intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas em seu artigo 5º, inciso X, que tem inteira aplicação na relação de emprego, desta forma o assediado tem legítimo direito de pleitear judicialmente além de verbas decorrentes da despedida indireta, pois quem deu causa à rescisão contratual foi o empregador, ou da dispensa injusta, a indenização por dano moral.

Importante lembrar que já se pacificou, na doutrina e na jurisprudência, o entendimento de que a indenização do dano imaterial tem dupla finalidade: é punitiva e é compensatória.

Não deve ser confundida a indenização por dano moral. Essa de que estamos tratando tem cunho constitucional, e não se confunde com a indenização com cunho trabalhista, essa advem de rescisões contratuais sem afeto à moralidade.

Nos ensinamentos do Professor Yussef Said Cahali:

Dano moral, portanto, é o do resultante da violação de um bem jurídico tutelado, sem, repressão patrimonial. Seja dor física\_ dor-sensação, como denomina Carpentier\_ nascida de uma lesão material; seja a dor moral\_ dor-sentimento, da causa imaterial. (CAHALI, 1998, p.54).

Segundo entendimento do Mestre Caio Mario da Silva Pereira,

Dano moral é qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado a reputação da vítima, à sua autoridade, legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade, ao seu amor próprio, estético, à integridade de sua inteligência, à suas afeições, etc. (PEREIRA, 1996, p. 299).

O dano moral constitui um *danmum in re ipsa*, ou seja, dispensa a prova do prejuízo em concreto, sendo sua existência presumida por se verificarna realidade dos fatos e emergir da própria ofensa causada, já que surge da violação a um direito da personalidade.

Já Arnold Wald diz que,

Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo pois, uma lesão causada a um bem jurídico, que pode ser material ou imaterial. O dano moral é causado a alguém num dos seus direitos de personalidade, sendo possível a cumulação de responsabilidade pelo dano material ou pelo dano moral.(WALD.1989, p.407).

Quem for responsável por um dano moral deve ser castigado pela ofensa feita a outrem e assim, impedido de repetir esse ato ilícito.

Muitas vezes cria-se objeções na reparabilidade do dano decorrente do assédio moral, dentre, podemos citar, a falta da durabilidade do dano puramente moral, a dificuldade de descobrir a existência do dano, a indeterminação do número de pessoas lesadas, a impossibilidade de uma rigorosa avaliação em dinheiro da extensão do dano moral e o ilimitado poder que se tem de conceder ao juiz para avaliar o montante compensador do dano meramente moral.

Mesmo com todas essas objeções, não será admitidas em nenhuma dessas hipóteses a não indenização das vítimas. O juiz, de acordo com a circunstância do caso, deve verificar quem são as pessoas cuja a dor merece ser reparada.

O contrato de trabalho é terreno fértil para o estudo mais aprofundado do tema, visto que, indiscutivelmente, as relações de trabalho são palco de ofensas que poderão afetar a personalidade humana, desencadeando intranqüilidade e instabilidade nas relações trabalhistas.

O dano moral trabalhista é o constrangimento moral infligido quer ao empregado quer ao empregador, mediante violação á direitos insítos à personalidade, como consequência da relação de emprego.

Nas palavras de José de Aguiar Dias:

A pessoa jurídica pública ou privada, os sindicatos, as autarquias podem propor ação de responsabilidade, tanto fundada no dano material como no prejuízo moral. (DIAS, *apud* AMAURI, 2003, p. 622).

Baseando-se no C.C./2002, acolhe o conceito de “abuso de poder”, dando mais enfoque à esse tipo de dano, que não o patrimonial., dando uma característica autônoma à esfera lesada, agora extrapatrimonial.

Antônio Chaves define o dano moral como:

A dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física- dor sensação como a denomina Carpeter -, nascida de uma lesão material; seja a dor moral- dor sentimento – de causa material. (CHAVES *apud* MORAES FILHO, 2003, p. 409).

Pode-se dizer que o dano moral poderá ser observado ainda na fase pré contratual, isso, dependerá do processo seletivo utilizado, ou seja, àqueles que de alguma maneira tentam tirar proveito pessoal do futuro empregado.

O grande doutrinador Caio Mário da Silva Pereira diz:

Que o dinheiro oferece ao ofendido a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material, o que pode ser obtido no fato de saber que esta soma em dinheiro pode amenizar a amargura da ofensa e de qualquer maneira o desejo de vingança (PEREIRA, 1996 p. 317).

Para Amauri Mascaro Nascimento:

O dano moral é um prejuízo de ordem subjetiva e não patrimonial causado ao indivíduo, à pessoa jurídica ou à coletividade,

decorrente da ação ou omissão culposa (NASCIMENTO, 2000, p. 30).

A lei n.º.9.799/99, introduziu na CLT alterações aos artigos 373;390e 392, visando proteger a mulher contra atitudes do empregador que surgiram, de alguma forma, discriminação ao empenho desta, na qualidade de trabalhadora, o que não deixa de ser uma proteção contra um tipo de dano moral à mulher empregada.

#### **4.3- A JUSTA CAUSA ADVINDA DO DANO MORAL**

O assédio sexual pode ter como agente o empregador, seus prepostos, nestes compreendidos, os altos empregados ou detentores de cargos de chefia, e pelo empregado que também ocupe um cargo hierarquicamente superior a outro empregado, seu subordinado, o assediado. Haverá sempre a necessidade de configuração de posição superior seja dentro da empresa, seja econômica, ou até mesmo qualquer outro tipo de informação, estando o assediador em nível hierarquicamente inferior, mas que tenha informações que o deixe em suposta vantagem que possibilite externar ao assediado promessas ou ameaças concretas.

Alice Monteiro de Barros defende a responsabilidade solidária e assinala 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 sutilizas

comuns entre os povos, principalmente latinos, não caracterizam o assédio sexual. (BARROS, 1998, p.60).

Segundo o entendimento do Juiz Ronaldo Amorim Souza,

Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho, quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambando o outro para a vulgaridade e ameaça, em típica má conduta ( TRT\_5ª R, RO 009892272-50).

Conforme o artigo 483 da CLT, citado no capítulo primeiro, exemplifica casos de justa causa.

Assim entende Amauri Mascaro Nascimento:

Justa Causa é ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.(p.607)

Cumprido salientar que quem decidirá esse litígio é a Justiça do Trabalho por força do artigo 114 da Constituição federal.

Para Evaristo Moraes Filho, a Justa Causa é:

Todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação.(MORAES FILHO, 2003, p. 380).

De certo afirmar que a mera rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador que age no exercício regular de direito de despedir ou não, não gera direito a indenização por dano moral, a não ser que este venha a se configurar em decorrência da maneira como ela se opera; atitude abusiva, publicidade prejudicial ao ato e etc.

#### **4.4- A DETERMINAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO**

Como já mencionado, a indenização advinda do Dano moral, tem dois aspectos. O Compensatório, que é capaz de amenizar a manifestação angustiante e dolorosa oriunda do dano perpetrado e o outro aspecto punitivo, para que o ofensor, não retome a mesma conduta danosa.

O *quantum*, poderá ser calculado de duas maneiras, primeiro, que seja estipulado um valor prefixado, nesse caso o juiz se restringe em cada caso concreto ao valor estipulado previamente, e também num segundo momento, o juiz pode utilizar-se do seu livre convencimento. Para isso deverá ser levado em consideração, neste caso, na fixação da indenização e existências de culpas recíprocas ou concorrentes, claro, que se for o caso, cabendo ao juiz verificar no caso concreto o grau de participação de cada um.

Quase que sem nenhuma exceção, o Brasil, adota o segundo critério., o do livre convencimento do magistrado.

Há súmula do STJ, n.º 37, no seguinte teor: “São cumuláveis a indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.(BRASIL,2003,P.1023).

Para que se possa fixar o valor do dano moral não é preciso a presença cumulativa do dano material, mas, os dois danos podem aparecer de forma cumuladas, mas que fique claro que um não depende do outro para que seja perquirido.

Como já citado, o Juiz baseai-se no seu livre convencimento, porém, há Tribunais que vem adotando por analogia aos critérios do Código Brasileiro de telecomunicações, Lei n.º.4.117/62, cujos valores variam de 5 a 100 salários mínimos e da Lei de Imprensa, n.º.2.250/69, que prevê quantitativos de 5 a 200 salários mínimos.

Para Evaristo de Moraes Filho a indenização compensatória advinda do dano moral pode ser compreendida como

“ o direito de haver do empregador, pelo empregado, uma indenização paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa durante o período em que se encontrava vinculado a mesma.” (ano, p.393).

Assim entende Amauri Mascaro Nascimento;

Quando a ruptura do contrato de trabalho é de iniciativa imotivada do empregador, o empregado tem direito a reparação pela perda do emprego com uma indenização (NASCIMENTO, 2000, p. 39).

#### 4.5. DA DISPENSA INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Dispensa Indireta, é um tipo de rescisão de contrato de trabalho.

Orlando Gomes, diz ser, “ modo de dissolução pelo qual cessa a eficácia sua pelo mútuo consentimento ou pela declaração de vontade do empregador ou do empregado, independentemente de intervenção judicial.”(ORLANDO,2004,p.347)

A rescisão pode ser unilateral ou bilateral. No primeiro momento, é a manifestação de uma das partes, quando feita pelo empregador entende-se por despedida, ou dispensa, inclusive, deverá sempre ser motivada. Quando requerida pelo empregado, tem a denominação de demissão.

Na palavras de Amauri Mascaro Nascimento, dispensa indireta é,

“a rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado tendo em vista a figura da justa causa que o atingiu praticada pelo empregador” (NASCIMENTO,2004,P.512).

A CLT, não prevê esse tipo de dispensa, assim, ficará ao arbitramento das partes, podendo ser escrita ou verbal. Muitas vezes ao empregador não é dado a devida ciência da demissão, assim, poderá entender que o empregado simplesmente abandonou o emprego. Por isso, é necessário que o preposto comunique, preferencialmente de forma escrita, caso venha precisar de prova, que

pretende rescindir o contrato de trabalho demonstrando os motivos e fundamentos, para que futuramente possa se beneficiar das devidas reparações econômicas.

O empregado tem a faculdade de rescindir o contrato sem fundado motivo, basta comunicar a empresa esse propósito com a necessária antecedência. Desse ato, nenhuma consequência jurídica será prejudicial ao empregado.

O empregador que age de forma condenável, dando causa à rescisão, pratica uma despedida indireta, visto que força o empregado a deixar o emprego, restando o empregado consumir o ato de despedida.

Necessário, pois, distinguir, na rescisão praticada pelo empregado, a que realiza livremente, por sua espontânea vontade, da que é forçado a cometer.

Toda essa cautela deve-se ao fato de que dificilmente o patrão assumirá a justa causa, e justamente por isso, que a demissão, sempre vem apensada a um processo judicial na Justiça do trabalho.

Outro ponto importante, é a desvinculação do trabalhador no que tange o aviso prévio. Em uma situação em que o trabalhador pede demissão desvinculada de justa causa, deverá comunicar o aviso previamente, permanecendo na empresa até que cesse o período.

Da rescisão indireta surtirão efeitos pela extinção do contrato de trabalho.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento;

A dispensa indireta caracteriza-se como um dos modos de extinção de contrato de trabalho. Seu primeiro efeito será criar condições para a desconstituição da relação de emprego com responsabilidade do empregador. O empregado terá direito ao levantamento de FGTS mais 40%, ao aviso prévio, ao 13º salário proporcional e a férias proporcionais (NASCIMENTO, op. cit, p. 78).

A relação empregatícia se extingue com a dispensa indireta do empregador.

No caso da demissão indireta o empregado não precisa de aviso prévio, pois seria ilógico, a vítima a vítima do assédio continuar no ambiente de trabalho no qual sofre constrangimentos. Porém, não deve deixar de comunicar sua saída do emprego pois o empregador poderá entender por abandono do trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

O Assédio Sexual, como já exposto anteriormente, é uma forma de violência deveras grave que atinge a vítima em todos os aspectos, seja psicológico, pelo trauma que em muitas vezes trás um sentimento muito grande de inferioridade ou fisicamente, pois diante de tal sofrimento, e sentimento de culpa, não encontra mais ânimo para se cuidar e diante de tamanha decepção, naturalmente entra num estado de depressão. Outra questão é a financeira, com medo de novamente ser vítima do assédio, se isola de tal maneira que não tem mais expectativa de trabalho, tendo assim queda de produtividade.

Apesar de ser prática criminosa é conduta permanentemente presenciada em diversos ordenamentos.

Para que se configure relação empregatícia entre empregado e empregador, o contrato celebrado deverá preencher alguns requisitos previstos pela legislação trabalhista vigente. Gerando dessa forma, deveres e direitos ao empregado e ao empregador.

O assédio advindo da relação trabalhista deverá ser tratado com seriedade, pois o que está em ênfase, é todo ambiente produtivo daquela empresa. Dificilmente, mulheres procuram ambientes hostis para o laboro.

Entretanto, se esse fato venha ocorrer, são de responsabilidade da empresa empregadora, concomitantemente com o empregado responsável pela fiscalização e seleção dos demais trabalhadores.

Caso o assédio venha a se configurar na esfera interna da empresa, deverão ser responsabilizados pelos danos dele decorrentes.

Como mencionado, é um problema muito grave que gera indenização e dispensa por justa causa para o assediador.

Neste sentido, outra dificuldade é percebida. Como se mensurar o sofrimento causado pelo dano. Diante do exposto, o valor fixado deverá corresponder a uma realidade compensatória e punitiva ao mesmo tempo, causando conforto à vítima assediada e punição capaz de privar o ofensor de novamente cometer esse delito.

Destarte, o empregado vítima do assédio poderá rescindir seu contrato de trabalho pela conduta faltosa do empregador inclusive não gerando perdas decorrentes da rescisão contratual, uma vez que se deu de forma indireta provocada diretamente pela empresa empregadora, que não cumpriu com o contratado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**BRASIL. Consolidações das Leis do Trabalho.** Decreto - Lei n.º5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex - Coletânea de Legislação: edição federal. São Paulo.

**BRASIL.** Supremo tribunal federal. **Súmula** n.º 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

**BONFIM.** Luiz Carlos Teixeira. **Assédio Sexual.** O Globo, Rio de Janeiro, 17 de. Fev.1998.

**CAHALI,** Yussef Said. **Dano Moral.** 2.ed.Rio de Janeiro. RT,1998.

**CARDONE,** Marly. **A Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho,** 1994.

**BRASIL.** *Constituição federal ,in: código civil (2002/1916), código penal, Código Processo Civil.*

**DINIZ,** Maria Helena Diniz. Dicionário Jurídico. V.2, São Paulo: Saraiva, 1998.

**MARTINS,** Sérgio Pinto. Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos. São Paulo: LTr, 1996,

**BUENO,** Francisco da Silveira,. Minidicionário da Língua Portuguesa. Ed. Ver. E atual por Helena Bonito C. Pereira, Rena Singer – São Paulo FTD: Lisa 1996;

**NORONHA,** E. Magalhães, Direito Penal, vol. 3, 20ª ed., São Paulo, Editora Saraiva, 1992

**MORAES,** Alexandre de. *Direito constitucional.* 9. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 63.

**ANEXO****TRT DA 3ª REGIÃO**

17291- ASSÉDIO SEXUAL - Rescisão indireta. Dano moral. Considerando os fatos e circunstâncias constantes dos autos, a respaldar a narrativa da inicial no sentido da prática do assédio sexual pelo gerente da reclamada, sem que essa tomasse providência a cerca do noticiado pela autora, plenamente justificado o motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o conseqüente deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como de indenização por danos morais (TRT 3ªR. – RO8. 703/01 – 4ªT. – Rel. Juiz Bolívar Veigas Peixoto – DJMG 15.09.2001).