

ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITOS, LEGISLAÇÃO E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL EM SANTA CATARINA

*Jessyka Zanella Costa**

*Marina Barcelos de Oliveira***

Resumo: A violência sexual é uma prática maliciosa que afeta homens e mulheres não importando classe social, idade, orientação sexual, raça, ou etnia. Uma das formas de manifestação dessa violência é através do assédio sexual. Por definição, o assédio sexual se revela nas relações trabalhistas, em que, necessariamente, há relação de subordinação entre empregado e empregador. As mulheres são as maiores vítimas nessas situações e sofrem as consequências mais gravosas à sua saúde física, psíquica e emocional. Por fim, apresenta-se um estudo jurisprudencial qualitativo das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, o qual responde pela jurisdição de Santa Catarina.

Palavras-chave: Assédio sexual. Mulheres. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Abstract: Sexual violence is a malicious practice that affects both men and women regardless of social class, age, sexual orientation, race, or ethnicity. One of the many ways that this kind of violence manifests itself it is through sexual harassment. By definition, sexual harassment can only be revealed in labor relations, in which, necessarily, there has to be a relation of subordination between employer and employee. Women are the main victims in these situations and suffer the most serious consequences to their physical, mental and emotional health. At last, a qualitative jurisprudence study is presented, based on the decisions handed down by the Regional Labor Court of the 12th Region, which is responsible for the jurisdiction of Santa Catarina.

Keywords: Sexual harassment. Women. Brazil's Jurisprudence RLC 12th Region.

* Graduanda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. Servidora Pública da SES/SC. Pesquisadora do Projeto de Pesquisa e Extensão "Direito das Mulheres" – UFSC.

** Graduanda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. Pesquisadora do Projeto de Pesquisa e Extensão "Direito das Mulheres" – UFSC.

1 Introdução

Não direcionada a apenas um gênero humano, a violência sexual é uma prática ardilosa que atinge homens e mulheres em todas as idades, classes sociais e etnias. No entanto, de acordo com o Ministério do Trabalho (BRASIL, 2016), as mulheres são as maiores vítimas dessa violência que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações trabalhistas. Essa opressão pode se apresentar sob a forma de assédio sexual. Apesar de não ser um problema estritamente trabalhista, são nas relações de emprego em que são causadas as consequências mais gravosas e onde se apresentam com mais frequência (BRANCO, 2013, p. 697). Isso se dá porque nas relações trabalhistas tem-se, necessariamente, a subordinação jurídica do empregado ao empregador que presta seus serviços de forma pessoal, com poder disciplinar mediante remuneração.

O assédio sexual é crime previsto na legislação brasileira e viola os direitos humanos à medida que fere a dignidade humana, infringe o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de ocasionar danos a sua saúde. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado (BRASIL, 2011). Desta forma, tem-se o sigilo e o silêncio como maiores aliados da manutenção dessa violência sexual.

2 Metodologia

Para a elaboração do presente artigo, a metodologia elegida foi a da pesquisa qualitativa, utilizando-se do método indutivo. Para obtenção de dados relevantes, utilizaram-se os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental.

Assim, o presente trabalho objetiva apresentar um panorama geral sobre o assédio sexual no Brasil, explicando historicamente a sua regulamentação e, ao fim, apresentando uma análise jurisprudencial acerca do tema.

3 Assédio Sexual: Conceitos

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser caracterizado pela insistência importuna do assediador sobre a vítima, constringendo-a por meio de cantadas e insinuações constantes com o intuito de obter sexo ou vantagens sexuais, ou seja, toda conduta sexual não desejada.(PAMPLONA, 2001). De acordo com Maria Luiza Pinheiro Coutinho, o conceito de assédio sexual também pode ser definido como insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes e devem apresentar, pelo menos, uma das seguintes características: a) ser uma condição para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções ou na carreira da vítima; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima (COUTINHO, 2006).

A discriminação da mulher no ambiente laboral tem-se revelado de várias formas sendo uma delas originada de assédio sexual¹. A teoria do assédio sexual visa proteger as mulheres no ambiente de trabalho, visto que elas são a maioria das vítimas dos assédios sexuais. (LIMA, 2010, p. 65). O assédio sexual acaba recaindo sobre as mulheres, pois é muito comum que os postos de chefias sejam comandados por homens, enquanto as mulheres, sobretudo as mais jovens e as que estão no começo de carreira, são os alvos mais vulneráveis já que possuem medo de perder o emprego, ou até por insegurança, circunstâncias essas que induzem aceitação ou flexibilidade face às ofensas e insinuações. Esse tipo de assédio possui duas modalidades: ocorre por meio de chantagem e/ou intimidação. De acordo com SANTOS (2002, p. 43), a chantagem é definida como

a prática de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o status funcional da vítima ou mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual.

Observa-se, portanto, que o assediador se utiliza da chantagem para obter da vítima algum favor sexual sob ameaça da perda de um determinado benefício. Assim, fica

¹Neste mesmo sentido, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1995 - CEDAW) classifica o assédio sexual no trabalho "como uma das formas de violência contra a mulher".

evidente o abuso do assediador sobre a vítima, não sendo necessário nenhum ato de violência. Em relação à intimidação, SANTOS (2002, p. 47) ressalta que esta se conceitua

pela atitude do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, de solicitar atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém no trabalho ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.

Diferente do assédio sexual via chantagem que contém uma relação de poder entre o assediador e a vítima, na intimidação isso não se revela importante, pois o assediador torna o ambiente hostil para a vítima, não sendo, necessariamente, seu superior hierárquico. De acordo com Margarida Maria Silveira Barreto o assédio sexual se manifesta em

contato físico indesejável, insinuações e piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias e exibição de material pornográfico associado às promessas de promoção profissional. (BARRETO, 2013, p. 138).

O assédio sexual possui diversas formas práticas e morais (BRASIL, 2011), dentre as principais se encontram: esfregada de corpo a corpo; beliscos; apalpadinhas; exibição de fotos e vídeos que sugerem atividades sexuais; carícias; olhares; convites para festas íntimas; passeios a locais tranquilos ou qualquer insinuação desse gênero; repetir sistematicamente observações sugestivas; piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual; enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias e/ou imagens de *Internet* indesejados e de teor sexual; realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* e/ou e-mails indesejados de caráter sexual; promover o contato físico intencional e não solicitado de forma excessiva e/ou provocar abordagens físicas desnecessárias; apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho e estabilidade no emprego, ou na carreira profissional, podendo essa relação ser expressa, direta e/ou insinuada.

Ainda há formas de assédio sexual que são indicadores de riscos 'invisíveis' à saúde da mulher, evidenciando a trama das relações hierarquizadas e autoritárias a que estão submetidas. São elas: interditar a fisiologia; fiscalizar as consultas médicas; inferiorizar e desqualificar profissionalmente; espalhar boatos; assediar e chamar a atenção em público; estimular rivalidades; entre outras (BARRETO, 2013, p. 140).

4 Regulamentação do assédio sexual no Brasil

No Brasil, o assédio sexual é crime. (PAMPLONA, 2001). A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A tipificando o crime de assédio sexual com a seguinte redação: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”. A vítima deve denunciar o fato para que, se comprovado, sejam aplicadas as sanções penais possíveis. Além do direito à indenização por danos materiais e morais que correm na esfera cível. (BARROS, 2007, p. 887). De acordo com o artigo 225, do Código Penal, a ação penal será pública condicionada à representação, pois apesar de ser de interesse público esbarra na esfera privada da vítima e será promovida mediante denúncia ao Ministério Público.

No âmbito trabalhista, o assédio sexual também implica na rescisão contratual, de acordo com BRANCO; NEVES (2013, p. 703), como também, aplicação das sanções disciplinares ao assediador que pratica o crime, como advertência ou suspensão e até demissão por justa causa, conforme previsão nos incisos ‘b’, ‘d’, ‘h’ e ‘j’ no artigo 482 da CLT, se a violência está sendo cometida entre colegas:

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

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- 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

Se o assediador é o empregador, o contrato será rescindido de forma indireta e ainda pleitear-se-á indenização por danos morais (BRANCO, 2013, p. 703), por força do artigo 483, da CLT, nas alíneas ‘a’, ‘b’, ‘c’, e ‘e’:

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

Independente do caso, seja o autor do assédio tanto empregado ou empregador, a pretensão versará também sobre indenização por dano material, ou moral, dada a violação do direito à intimidade por força do disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal. Se não há no direito federal brasileiro uma norma expressa proibindo todas as formas de assédio sexual, a sua vedação encontra fundamento nos art. 3º e 5º da Constituição Federal, os quais proíbem preconceitos de sexo e quaisquer outras formas de discriminação. Assegurando assim igualdade de todos perante a lei e entre homens e mulheres quanto aos direitos e obrigações. Nesse sentido, (LIMA, 2010) revela que a

Constituição sedimentou-se o entendimento de que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, pois a Carta Magna proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor. Importante lembrar que a liberdade é considerada pública e, portanto, a obrigação de respeitá-la é imposta pelo Estado. Percebe-se que não há diferença, na Lei, entre a liberdade do homem e a liberdade da mulher. LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. **A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos asseguratórios**. Rev. TRT - 9ª R. Curitiba a. 35, n.65, Jul./ Dez. 2010

Muitas vezes a vítima encontra dificuldade em obter provas quanto à prática do assédio, uma vez que o mesmo ocorre, na maioria das vezes, em ambientes fechados quando não há ninguém olhando, não há público, logo, sem comprovação de testemunhas. Para o ajuizamento da ação, seja na esfera criminal, trabalhista ou cível, a vítima terá que ter no mínimo algum lastro probatório a comprovar o assédio que sofreu no trabalho (BRITO; PAVELSKI, 2012, p. 12). No entanto, o ônus da prova – *ônus probandi* –, incumbe a quem alega o fato, por força do artigo 818, da CLT. Caso não o faça, acarretará a perda na causa (BRITO; PAVELSKI, 2012, p. 12). É um direito que a parte possui de comprovar o que alega, de caráter impositivo, ou seja, não é um dever e nem uma obrigação, cabe comprovação pela parte autora. Nos casos de assédio sexual não cabe inversão do ônus da prova, uma vez que o próprio assediador teria que criar provas que o acuse do assédio (GUEDES, 2008). No entanto, se admite a aceitação de qualquer meio de prova, inclusive gravação de conversa, imagens, vídeos, bilhetes, entre outros, não se exigindo prova

robusta e inconcussa da vítima, visto que esse crime ocorre às escondidas, sem presença de testemunhas. Nesse sentido, manifesta-se o Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal. Inclui contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. É certo que o ônus da prova incumbe à parte que alega (art. 818, CLT), sendo da vítima do assédio o encargo de provar sua ocorrência, não podendo ser presumida. No entanto, a prova deve ser flexibilizada nesse aspecto, porquanto consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária. Em se tratando de uma espécie de prática contra a liberdade sexual, normalmente o assédio não tem testemunha ocular, devendo neste tipo de conduta ser valorado o depoimento da vítima, juntamente com indícios e presunções. Assim, é possível que a vítima não faça prova direta do assédio, mas prove que o assediador teve um comportamento de desrespeito à dignidade dos seus colegas de trabalho, tendo o costume de assediá-los. O fato de não ser o assediador superior hierárquico afasta o tipo penal, mas não descaracteriza o ilícito sob o enfoque trabalhista, haja vista a incidência do art. 932, III, do CC. No caso dos autos, a Corte local manteve a condenação em dano moral, concluindo que a ausência de negativa das tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduzem à convicção da ocorrência do assédio sexual. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 7º, XXVIII, da CF, e 186, 927, ou 932, III, do CC. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL. Data de Julgamento: 15/10/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/10/2014).

O que o supracitado agravo de instrumento reafirma é que o ônus incumbe à parte que alega, porém a prova pode ser flexível, eis que os atos do assediador ocorrem clandestinamente sendo difícil a comprovação em juízo. Por isso, a jurisprudência é pacífica em dispensar a prova robusta dando relevo especial à palavra da vítima. Importante ressaltar que o assédio sexual desencadeia uma série de problemas psicológicos nas vítimas, podendo ocasionar danos irreparáveis em suas vidas. Além de gerar grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e autovigilância acentuada (BARRETO, 2013, p. 139-140).

Há várias formas de se evitar o assédio sexual. Uma delas é instituir medidas preventivas no ambiente de trabalho, devendo a empresa estabelecer uma política de conduta e código de ética a fim de motivar o respeito mútuo entre os trabalhadores além de divulgar informações sobre os assédios e criar procedimentos para recebimento de queixas/denúncias dos assédios, tais como assegurar garantias aos trabalhadores em caso de denúncia, com a obrigação de manter a privacidade. A base da prevenção se dá através de procedimentos reclamatórios, isto é, a partir do momento em que há a reclamação da vítima se iniciam as providências a serem tomadas no intuito de evitar e desestimular o assédio moral e sexual (BRITO; PAVELSKI, 2012, p. 20). Um instrumento muito importante é a denúncia. Não aceitar o assédio sexual é refutar a visão que as mulheres sejam vistas como objetos sexuais passivos ou como vítimas frágeis dos homens. É afirmar o controle sobre sua própria sexualidade e colocá-la como sujeito de direitos dentro da sociedade não a submetendo aos papéis sociais tradicionais. Cabe ao empregador fiscalizar o ambiente de trabalho coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e exercitando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.

Não obstante, a vítima também pode realizar algumas ações para coibir a prática dos assédios, como servir de prova numa possível ação judicial (BRASIL, 2011). São elas: resistir e anotar com todos os detalhes as humilhações sofridas; dar visibilidade às humilhações e investidas, procurando ajuda dos colegas, principalmente aqueles que já passaram pelas mesmas situações; buscar apoio dentro e fora da empresa, junto de colegas e/ou familiares; evitar conversar com o assediador sem testemunhas (ir sempre com um colega ou representante sindical); procurar seu sindicato e relatar os fatos; denunciar os assédios ao Ministério Público do Trabalho e Emprego ou nas Delegacias Regionais do Trabalho do seu Estado. A competência para processar e julgar ações relacionadas a assédio sexual ocorridas no ambiente de trabalho é da Justiça do Trabalho, ou seja, ela é o ramo especializado para a apreciação do litígio. Nesse sentido (PAMPLONA, 2001) ressalta que

a Emenda Constitucional nº 45/2004, modificou substancialmente as regras básicas de competência da Justiça do Trabalho, tendo destrinchado o caput original do art. 114, 'asseando-o' e limitando, em seus artigos, a nova competência trabalhista. Desta forma as denúncias deverão ser realizadas nos sindicatos de cada categoria, no Ministério do Trabalho e Emprego ou

nas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego de cada Estado. (PAMPLONA, 2001 p. 123)

Por fim, devemos destacar que a culpa nunca é da vítima. Só existe assédio porque existe o assediador, e é essa figura que devemos combater. Infelizmente, somente a proteção legal não se mantém, os meios processuais falham ao inviabilizarem a ocorrência das formas de discriminação nas relações de trabalho. É necessário que a sociedade se conscientize no sentido de que a vítima, em especial a mulher, merece ser respeitada enquanto ser humano e sujeito de direitos.

5 Análise Jurisprudencial em Santa Catarina

Através de uma análise simples da jurisprudência catarinense, foram encontrados diversos casos paradigmáticos envolvendo assédio sexual. Dentro desse tema, as principais discussões dos órgãos colegiados se dão acerca dos seguintes aspectos: sobre a indenização em si – quando ela é devida e quando não é; sobre o *quantum* indenizatório – quanto é devido para que seja justa a reparação ao dano; sobre elementos probatórios – de quem é o ônus da prova ou quais provas são consideradas válidas. O entendimento pacificado pela jurisprudência é de que a indenização sempre é devida quando efetivamente comprovada à prática de um ato ilícito e o dano moral gerado subsequentemente por esse ato, em outras palavras, com o devido nexa causal estabelecido. Tal entendimento se encontra colacionado abaixo:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovada a prática de assédio sexual, moral, a violação à honra, à dignidade, ao decoro, à integridade moral, resta configurada a ocorrência de dano, ensejador de indenização compensatória. (BRASIL. Publicado em 12 de maio 2016).

Nesse sentido, é importante destacar que as provas são elementos basilares para a possibilidade de indenização. Assim sendo, não há como exigir a indenização sem o mínimo de segurança probatória sobre o ato causador de dano.

O Tribunal Superior do Trabalho sustenta, também, que a indenização é devida pois afronta a dignidade do ser humano que é princípio constitucional. Ademais, relembra

alguns elementos importantes para que esteja caracterizada a conduta de assédio sexual, como é demonstrado abaixo:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. ASSÉDIO SEXUAL. AFRONTA À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O assédio sexual fere o princípio da dignidade da pessoa humana estabelecida pela Carta Magna em seu art. 1º, inciso III. (...) Assim, é devida a indenização por danos morais quando demonstrado o comportamento absolutamente impróprio do representante legal da reclamada que, em evidente abuso de autoridade e valendo-se de sua posição hierarquicamente superior, pressionava a reclamante com o fim de obter favores de natureza sexual. (BRASIL. Publicado em 24 de jun 2016)

Entende-se, portanto, que para que esteja caracterizada a conduta de assédio sexual é preciso que estejam presentes a intenção de chantagem, de vantagem, de extorsão e/ou de obtenção de privilégio a partir do posto de trabalho. Além disso, a conduta precisa ser repetitiva ou persistente. Dessa forma, é preciso estar evidente que essa situação se trata de típico abuso das relações de poder que advêm da posição hierarquicamente superior do assediador em relação à vítima assediada. Os atos de assédio podem até ocorrer fora do ambiente de trabalho, entretanto, a posição privilegiada do superior hierárquico deve ter sido utilizada como instrumento de opressão para que se consumasse o ato ilícito.

Neste sentido, é elucidativo o relatório da Juíza Maria Aparecida Caitano, no processo n.º 03359-2008-038-12-00-1, em que ela esclarece que o assédio sexual, para que seja configurado, deve valer-se, necessariamente, do posto de trabalho como um meio de extorsão de privilégios ou vantagens indevidas. Para identificar esses casos, o que a jurisprudência costuma considerar frequentemente são as características de persistência e ameaça, as quais são fortes evidências do assédio sexual. É importante esclarecer que a indenização não é cabível quando não houve a recusa pela parte da suposta vítima de assédio ou quando a conduta de uma das partes era autorizada pela outra. Geralmente, esse tipo de situação ocorre quando as partes já se constituíam como um casal, quando a relação entre as partes já ultrapassa a relação de colegas de trabalho.

De toda forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região posiciona-se no sentido de que se era possível presumir o consentimento – se houvesse uma relação preestabelecida, ou se não houve a clara refutação pelo assediado – não é devida a indenização (Processo: Nº 06880-2009-035-12-00-2. Relator: Juiz Amarildo Carlos De Lima. Publicado no TRT-SC/DOE em 19/10/2010). Em algumas situações, é possível que a vítima tenha sido coagida a aceitar o ato do assediador por medo de perder o posto de trabalho ou por quaisquer outras ameaças. Se esse for o caso, certamente o direito de indenização não será perdido. Todavia, cabe à própria vítima o ônus de provar que foi coagida e de justificar o seu “aceite”, geralmente utilizando-se do depoimento pessoal. Entende-se que a jurisprudência, ao estabelecer tal restrição – da necessidade de recusa – visa apenas se proteger da utilização indevida dos fins da Justiça do Trabalho. Então, não raramente, são encontradas situações em que as partes litigantes recorrem à Justiça do Trabalho apenas com a finalidade de se vingar uma da outra, utilizando o pretexto do ambiente de trabalho para levar o litígio a outra esfera judicial.

Superados os pontos de quando a indenização é devida ou não, cabe discutir qual é o *quantum* indenizatório justo para cada caso em análise. A jurisprudência preza pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade ao fixar o *quantum* indenizatório. Nesse sentido, a indenização deve trazer satisfação ao dano causado à vítima, trazendo-lhe algum conforto moral e psicológico, além de, ao mesmo tempo, servir como desestímulo à reincidência do assediador. Ademais, seguindo diversas orientações doutrinárias sobre responsabilidade civil, a jurisprudência também leva em consideração a capacidade financeira do opressor (ou a capacidade financeira da empresa para qual o opressor presta serviços) para que haja proporcionalidade e o grau de culpabilidade do ato para que haja razoabilidade. (Processo: Nº 0007176-15.2013.5.12.0002. Relator: Juiz Roberto L. Guglielmetto. Publicado no TRTSC/DOE em 12-07-2016.) Como não há previsão legal expressa sobre o valor da indenização, é comum que o *quantum* indenizatório seja discutido até a instância superior, qual seja, o Tribunal Superior do Trabalho. Nessas situações, o TST costuma se basear nos mesmos princípios infracitados e as decisões são tomadas levando-se em consideração o poder aquisitivo das partes em cada caso específico.

Sobre os elementos probatórios, preliminarmente e apesar de já ter sido mencionado anteriormente, destaca-se que o ônus probatório é sempre da parte reclamante por se tratar de fato constitutivo do direito pleiteado e também por ser impossível a produção de prova negativa pela parte reclamada. É entendimento já pacificado que, nos casos de assédio sexual, a inversão do ônus da prova é impossível. (Processo: Nº 0005520-26.2010.5.12.0035. Relatora: Juíza Viviane Colucci. Publicado no TRTSC/DOE em 13-08-2012). Apesar do ônus da prova ser do reclamante, o Tribunal da 12ª Região não é omissivo em relação às dificuldades experimentadas pela vítima de assédio sexual para produzir provas em sua defesa. Assim sendo, a jurisprudência autoriza a utilização de diversos meios de provas – gravação de conversa, imagens, vídeos, bilhetes, entre outros – sem excluir o ônus da prova da parte autora, como pode-se observar em:

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. Não se ignora a dificuldade que a vítima enfrenta para provar o assédio sexual por ela sofrido, porquanto os atos que o caracterizam são praticados habitualmente longe de testemunhas. Apesar disso, o ônus de demonstrá-lo é da parte que alegou o fato (art. 333,I, do CPC e art. 818 da CLT), que poderá ser ultimado por elementos indiciais indiretos. (BRASIL. Publicado no TRTSC/DOE em 14-03-2013).

Conclui-se que a jurisprudência, apesar de flexibilizar bastante as possibilidades de obtenção de provas, é ríspida quanto a necessidade de provas para possibilidade de indenização.

6 Considerações finais

Mulheres e homens sofrem diversos tipos de violências sexuais. As mulheres, especificamente, sofrem de forma mais recorrente e sistemática nos casos de assédio sexual – uma das formas de manifestação dessas violências. O assédio sexual está muito presente no ambiente de trabalho, apesar de não se manifestar apenas ali. Ele consiste em manifestações explícitas ou implícitas, constantes ou não, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. As vezes se manifesta de forma sutil, podendo ser apenas uma ‘cantada’, ou um ‘convite para sair’, até mesmo uma promoção de cargo para a mulher. Além de ter algumas modalidades de assédio sexual, a lei brasileira tipifica apenas o assédio

sexual por chantagem (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu no Código Penal o artigo 216-A). Por sua vez, o assédio sexual por intimidação só gera efeitos na esfera trabalhista, como a rescisão indireta ou a dispensa do assediador por justa causa.

Mesmo sendo mais recorrentes os abusos sofridos pela vítima do seu superior hierárquico, o assédio sexual também pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico. No primeiro caso, aplica-se o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, em que a empregada e o empregado podem considerar o contrato rescindido de forma indireta e ainda pleitear indenização por danos morais. No segundo caso, aplica-se o artigo 482 do mesmo diploma legal, em que o abusador pode ser demitido por justa causa. É à Justiça do Trabalho que cabe a competência para apreciar os pedidos de assédio sexual decorrentes da relação de emprego, conforme artigo 114, da CRFB/88, alterado pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.

Dentre as consequências que a vítima sofre, além de perder o emprego, há fatores sociais e psicológicos que desencadeiam sequelas, as vezes, irreparáveis. A vítima tem seu rendimento profissional reduzido, é induzida a se achar culpada pelo acontecido, pode desenvolver transtornos psicológicos, angústia, ansiedade e autovigilância acentuada. O assédio sexual é apenas uma das violências sofridas pela mulher. A prática do assédio sexual degrada o ambiente de trabalho que deve proporcionar, antes de qualquer coisa, respeito à dignidade humana. A construção de um ambiente de trabalho saudável e sem violências é de responsabilidade de todos. Cabe ao empregador fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e exercitando medidas para impedir tais práticas. Introduzir uma política de ação reclusatória em que a vítima sinta-se segura a denunciar seu abusador fazendo com que o mesmo seja punido e tais práticas sejam coibidas é de suma importância, visto que a base da prevenção se dá através de procedimentos reclusatórios. Cabe à vítima denunciar os abusos, seja nos setores apropriados da própria empresa, seja no Ministério Público do Trabalho e Emprego ou nas Delegacias Regionais do Trabalho; resistir e anotar as humilhações sofridas; procurar ajuda de colegas para que os abusos ganhem visibilidade e saiam do aparato de proteção do silêncio; procurar ajuda à familiares e procurar sempre conversar com o assediador na presença de outros colegas.

A partir da análise dos julgados do TRT da 12ª Região, observou-se que as principais discussões dos órgãos colegiados abordam os aspectos de indenização – quando é devida ou não sobre o *quantum* indenizatório – quanto é devido para que seja justa a reparação do dano e sobre os elementos probatórios – de quem é o ônus da prova ou quais provas são consideradas válidas -. Nesse sentido, é entendimento pacífico da jurisprudência que a indenização sempre é devida quando forem, efetivamente, comprovados a prática do ato ilícito e o dano moral subsequentemente por este ato. O Tribunal Superior do Trabalho sustenta que a indenização é devida, visto que afronta a dignidade do ser humano. Os critérios adotados para determinação do quantum indenizatório pelo TRT da 12ª Região vão ao encontro do Tribunal Superior do Trabalho. Aqui se preza pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade para fixar o *quantum* indenizatório. Analisa-se a capacidade financeira do assediador ou da empresa para qual o assediador trabalha para que haja proporcionalidade, e o grau de culpabilidade do ato para que haja razoabilidade. A indenização deve trazer satisfação ao dano causado à vítima, além de desestimular a prática reincidente do assediador. Em relação aos elementos probatórios, afirma-se que o ônus é sempre da parte reclamante, visto a impossibilidade da inversão do ônus da prova nos casos de assédio sexual. Por fim, se entende que a responsabilidade por manter um ambiente de trabalho saudável é de todos e que a vítima nunca é culpada pela violência que sofre.

Referências Bibliográficas:

BARRETO, Margarida Maria Silveira Barreto. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC ed. da PUC – São Paulo. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora. 2007.

BRANCO, Fabiana Arend; NEVES, Ney Felipe. **Assédio Sexual nas relações laborais**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.2, 2013.

BRASIL. **Agravo de instrumento em recurso de revista. Nº. 10128-55.2012.5.04.0541**. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes. Brasília.

15 de outubro de 2014. Disponível em:

<http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=166192&ano_int=2014>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Agravo de instrumento em recurso de revista. N.º 10128-55.2012.5.04.0541.**

Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Relator: Ministro Arnaldo Bosen Paes. Brasília.

Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2010128-55.2012.5.04.0541&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIISAAA&dataPublicacao=17/10/2014&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras.** Notícias do TST.

Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/noticias?p_auth=jx3eq7jC&p_p_id=101_INSTANCE_89Dk&p_p_lifecycle=1&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_89Dk_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fexport_journal_article&_101_INSTANCE_89Dk_groupId=10157&_101_INSTANCE_89Dk_articleId=3007936&_101_INSTANCE_89Dk_targetExtension=pdf>. Acesso em: 02 jul. 2016.

_____. **Assédio Moral e Sexual.** Brasília: Senado Federal, 2011. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 01 jul. 2016.

_____. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 08 mai. 2016.

_____. **Decreto n.º 1.973, de 1º de agosto de 1996.** Disponível em:

<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=122009>>. Acesso em: 07 jul. 2016.

_____. **Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.** Notícias do Ministério do Trabalho. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/noticias/3093-mulheres-sao-as-principais-vitimas-de-assedio-moral-e-sexual-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 09 ago. 2016.

_____. **Processo: nº 0001962-65.2014.5.12.0048.** Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relator: Juiz Jorge Luiz Volpato Recorrente: RAQUEL REINERT KLEINE Recorrida: COMUNIDADE EVANGÉLICA DE CONFISSÃO LUTERANA EM RIO DO SUL - HOSPITAL SAMÁRIA. Florianópolis. Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenumerortr=RO%20%20V%20%20%20200413832015>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

_____. **Processo: nº 0004057-29.2013.5.12.0040.** Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relator: Juiz Jorge Luiz Volpato Recorrente: MERCADO ABC LTDA. - ME Recorrida:

LUANA STEFFENS SILVESTRE (REPRESENTADA/ASSISTIDA POR SILVANIA STEFFENS). Florianópolis. 12 de maio de 2016. Disponível em: <<http://consultas.trt12.gov.br/SAP2/ProcessoListar.do>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Processo n.º 0000484-11.2012.5.12.0042**. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relatora: Juíza Maria De Lourdes Leiria Recorrente: ELISABETE JANTSCH Recorrido: POSTO SCARIOT LTDA. Florianópolis. 14 de março de 2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenu merortr=RO%20%20V%20%20%20%200197152012>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Processo n.º 0007176-15.2013.5.12.0002**. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relator: Juiz Roberto L. Guglielmetto. Recorrente: TATIANE ANTUNES DOS SANTOS Recorrido: MRM MALHAS LTDA. Florianópolis. 12 de julho de 2016. Disponível em <<http://consultas.trt12.gov.br/SAP2/ProcessoListar.do>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Processo: n.º 03359-2008-038-12-00-1**. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relatora: Juíza Maria Aparecida Caitano. Recorrente: SADIA S.A. Recorrido: SONIA MARÁ RODRIGUES. Florianópolis. 08 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenu merortr=RO%20%20V%20%20%20%200127602009>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Processo n.º 06880-2009-035-12-00-2**. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relator: Juiz Amarildo Carlos De Lima. Recorrente: IANI LOUREIRO FERNANDES BAGGIO Recorrido: MANOEL DEMETRIO CARDOSO. Florianópolis. 19 de outubro de 2010. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenu merortr=RO%20%20V%20%20%20%200114462010>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

_____. **Processo n.º 0005520-26.2010.5.12.0035**. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Relatora: Juíza Viviane Colucci. Recorrente: FÁTIMA ZANANDREA AGOSTINHO Recorrido: CONDOMÍNIO MERIT PLAZA FLAT RESIDENCE ROGÉRIO ZOSCHKE. Florianópolis. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenu merortr=RO%20%20V%20%20%20%200000702012>>. Acesso em: 13 ago. de 2016.

_____. **Projeto de Lei 6.757/2010**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>>. Acesso em: 06 jul. 2016.

_____. **Processo: Nº 672-75.2011.5.15.0132**. Tribunal Superior do Trabalho. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/06/2016. 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 24/06/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BRITO, Myla Marcellino; PAVELSKI, Ana Paula. **Assédio sexual no direito do trabalho: a reparação do dano e o ônus da prova**. PUC/PR, 2012. Disponível em:

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/assedio_sexual_no_direito_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2016.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 05 jul. 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT – Igualdade Racial 05, 2006.

Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2016.

DAMAZIO, Celeste Donato Delgado. **Assédio moral no trabalho no âmbito da CLT**.

Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14095>. Acesso em: 06 jul. 2016.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Vamos falar sobre assédio sexual**.

Cartilha de Orientações. Disponível em:

<http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/41/folderassedio.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2016.

DUARTE, Bento Herculano; SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. R. Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 3, n. 11, mar./abr. 2014. Disponível em:

<<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2016.

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

FILHO, Rodolfo Plampona. op. cit, 2001. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 16 ago. 2016.

GARCIA, I. S. & Tolfó, S. R. **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva**.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a21v23n1.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano**. 5 ed. Editora Bertrand Brasil, 2002.

KODAMA, Teresa Cristina Della Monica. **Cartilha de orientação sobre os direitos trabalhistas da mulher**. São Paulo: OAB, 2012.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 02 jul. 2016.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. **A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos asseguratórios**. Rev. TRT - 9ª R. Curitiba a. 35, n.65, Jul./ Dez. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Plampona. **Assédio sexual: questões conceituais**. São Paulo: LTr, 2002.

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

PEDUZZI, Maria Cristina Irogoyen. **Assédio moral**. Revista TST, Brasília, vol. 73, nº2. Abril/junho 2007. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral.>> Acesso em: 01 jul. 2016.

PORTUGAL. **Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação. Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater**. Comissão Para Igualdade no Trabalho e Emprego. Guia informativo. Março de 2013. Disponível

em:http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf. Acesso dia 05/06/2016 <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf>. Acesso em: 05 jul de 2016.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Cartilha sobre Assédio Moral**. Brasília. SINASEMPU, 2005. Disponível em: <<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Virtual Books, 2000. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 05 jun. de 2016.