



Fundação educacional do Município de Assis
IMESA – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis
Campus “José Santili Sobrinho”

LARIANE FERNANDA RODRIGUES DE JESUS LIMA

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSIS
2014

LARIANE FERNANDA RODRIGUES DE JESUS LIMA

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis – Fema, como requisito do trabalho de Conclusão De Curso – TCC de Bacharel em Direito, orientando pelo o Professor Leonardo de Gênova.

Orientador; Prof. Leonardo de Gênova.

ASSIS
2014

Ficha Catalográfica

LIMA, Lariane Fernanda Rodrigues de Jesus.

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. Lariane Fernanda Rodrigues de Jesus Lima. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e Fundação Educacional do Município de Assis. Assis, 2014.

53 páginas.

Orientador: Prof. Leonardo de Gênova

Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

CDD: 340

Biblioteca FEMA.



Fundação educacional do Município de Assis
IMESA – Instituto Municipal de ensino Superior de Assis
Campus “José Santili Sobrinho”

LARIANE FERNANDA RODRIGUES DE JESUS LIMA

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis – Fema, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Leonardo de Gênova

Analisador:

*Aos meus pais Edna e Waldir, à minha irmã
Dariane ao meu namorado Wesley pela
confiança e apoio recebido durante a
elaboração deste trabalho.*

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Ao meu professor orientador Leonardo de Genova pela paciência na orientação e incentivo que tornou possível a conclusão desta monografia.

Aos meus colegas do curso que ao longo da caminhada não me deixaram abrandar em meio às barreiras, em especial a minha amiga Bethania que me ajudou muito junto a conclusão deste trabalho, com um apoio imenso.

Aos meus pais pelo o grande esforço de me ver formada e o apoio para que pudesse concluir esta etapa da minha vida.

A minha irmã que me deu total apoio e teve muita compreensão.

Ao meu namorado que me deu muito incentivo e apoio constante.

Aos professores em geral que a cada aula me faziam amar cada dia mais esta profissão tão linda e gratificante que hoje me faz sentir muita admiração por cada um deles.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado”

Roberto Shinyashik

RESUMO

O trabalho a ser discutido, tem como tema o assédio sexual no ambiente de trabalho, por se tratar de uma questão muito antiga, em que hoje vem sendo vista com mais frequência e passou a ter um tratamento diferenciado, em que consiste dizer que há uma maior proteção para aqueles que sofrem o assédio sexual no ambiente de trabalho. Onde não será mais admitido o “acoitamento” como antigamente, para aqueles que praticam o ato e onde a vítima tem que ficar calada. O assédio sexual é o constrangimento sofrido pela a parte que foi assediada com intuito de obter vantagens sexuais aquele que foi o autor do assédio, ou seja, o assediador. O assediador constrange a vítima começando pelo abalamento psicológico, no qual ele faz várias ameaças para que consiga a obtenção de favores sexuais, a maioria das vezes essas ameaças vem a ser como a perda de seu emprego, e logo após a vítima não aguentando mais a pressão passa a oferecer esse favor sexual, valendo lembrar que a consumação do assédio sexual será por meio de praticas de atos concretos, efetivos para que mostre que realmente houve a existência do constrangimento.

Palavra-Chave: Assédio Sexual. Assediador. Assediado. Constrangimento. Trabalho. Ameaça. Favores Sexuais.

ABSTRACT

The work to be discussed, whose theme is sexual harassment in the workplace, because it is a very old question, which today is being seen more frequently and now has a different approach, which consists in saying that there is a greater protection for those who suffer sexual harassment in the workplace. Which will no longer be admitted the "flogging" as formerly, for those who practice the act and where the victim has to be quiet. Sexual harassment is the embarrassment suffered by the party was beset with intuited to get sexual advantages him who was the author of harassment, ie, the harasser. The stalker constrains the victim beginning by the psychological abalamento, in which he makes several threats so you can obtain sexual favors, most times these threats come to be like losing your job, and soon after the victim unable to bear more pressure starts to offer this sexual favor worth remembering that the consummation of sexual harassment will be through concrete practices, effective for showing that there was indeed the existence of the constraint acts.

Keyword: Sexual Harassment. Stalker. Harassed. Embarrassment. Work. Threat. Sexual favors.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPITULO I.....	13
NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL....	13
1.4 CONTRATO DE TRABALHO	18
1.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO AMBIENTE DO TRABALHO	15
1.3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	16
CAPÍTULO II.....	21
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	21
2.1.1 CLT- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	23
2.2 LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS: REFERENTE AO ASSÉDIO SEXUAL	25
CAPÍTULO III	30
3.1 BENS JURÍDICOS TUTELADOS: VALORES ESPECÍFICOS	30
3.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	30
3.3 PRINCÍPIO DA LIBERDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	32
CAPÍTULO IV.....	36
4.1 ASSÉDIOS SEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	36
4.2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL	38
4.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL.....	41
4.4 RESPONSABILIDADES DO ASSEDIADOR SOBRE O DANO CAUSADO AO ASSEDIADO.....	44
4.5 MEDIDAS QUE A PESSOA ASSEDIADA NECESSITA ADOTAR.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
REFERENCIAS ELETRÔNICAS	51

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por finalidade abordar o assunto sobre o Assédio Sexual cometido no ambiente de trabalho, o contexto é algo que a cada dia vem sendo mais visto, porém não está sendo mais escondido como antes, existindo hoje uma transparência maior sobre a situação, pois as pessoas vêm procurando acessar seus direitos fazendo prevalecer a sua dignidade, ou seja, não estão mais aceitando de forma calada os constrangimentos que vem a sofrer, não admitindo que seja coagida a sua honra ou sua moral no qual vem a ser prejudicada por outrem.

A quem diga que falar sobre assédio sexual é, em verdade, dissertar sobre uma doença social muito antiga, que é vista, na sociedade presente, sob uma nova ‘cara’. É, na expressão de Michael Rubinstein, “um termo novo para descrever um velho problema”.

Tal tema abordado é visto em muitos locais de trabalho e sempre será praticado contra aquele que está abaixo dele hierarquicamente, ou seja, o “mais fraco”. O assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder sendo o assediador um superior da pessoa assediada.

Para entender o que é o assedio sexual de uma maneira bem simples diremos que se trata de uma insinuação ou proposta sexual, porém não desejada por uma das partes, ou seja, consiste em cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje.

Significa “forçar a barra” para conseguir favores sexuais. De princípio entende-se que quem sofre mais o assédio na área de trabalho são as mulheres, mas, no entanto homens também sofrem assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens dentro da área trabalhista, porém é menos comum.

Segundo todas as pesquisas realizadas sobre o assunto, apenas 1% dos homens são assediados no trabalho. Por essa razão, a maioria das campanhas é dirigida preferencialmente para as mulheres.

Segundo a Lei recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, assédio sexual é o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, sendo um crime que tem como característica o abuso de autoridade, por parte do seu superior no local de trabalho.

O presente trabalho foi dividido em quatro capítulos, no qual o primeiro irá abordar um breve histórico sobre o Direito do Trabalho no Brasil, seu surgimento no qual ficou conhecida como um grande marco na história do direito do trabalho.

Em continuidade falando sobre a proteção do trabalhador perante o seu ambiente de trabalho, indagando o princípio que visa essa proteção conhecido como “O Princípio da Proteção”, diante deste princípio subentende-se que o trabalhador possui um parâmetro de proteção perante o empregador, no qual o seu maior objetivo é proteger todos os empregados no ambiente de seu trabalho e fazendo um breve comentário sobre contrato de trabalho.

No segundo momento do trabalho trataremos sobre o assunto da evolução de nossa Constituição Federal e suas inúmeras reformas até chegarmos à nossa atual Carta Magna conhecida como a Constituição Federal de 1988 e sobre A Consolidação das Leis do Trabalho a famosa CLT, fazendo apenas um breve relato sobre a história de sua criação e o seu objetivo, e logo após comentando sobre a legislação onde visa à proteção do assédio sexual, as leis que visam às sanções que são impostas sobre aquele que pratica o ato de constrangimento sobre a vítima.

O terceiro capítulo será debatido sobre os bens jurídicos a serem tutelados, no qual o legislador visa proteger, falando sobre a dignidade da pessoa humana, sendo um tema que dará a entrada para o tema central do trabalho, discutindo também sobre o princípio da liberdade no ambiente de trabalho.

De acordo com Paulo Freire (*apud* Leonardo Boff, Brasil, pg1, 2006) “jamais seremos livres, sozinhos; só seremos livres juntos. Minha liberdade cresce na medida em que cresce também a tua e conjuntamente gestamos uma sociedade de cidadãos livres e solidários”.

E o último capítulo será destinado ao tema central do presente trabalho, que será discutido sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, dando seu conceito e as características que serão analisadas para o enquadramento do ato, considerando suas espécies, ou seja, os tipos de assédios sexuais que existem no meio do trabalho e as possíveis responsabilidades a serem tomadas por parte dos assediador e ponderando os danos que vem a ser cometidos.

Sendo discutidas dentro do último capítulo as medidas necessárias que a pessoa assediada necessita adotar para que seja evitado o assédio sexual no ambiente de trabalho, caso já tenha sido assediada, como continuar a convivência no seu âmbito de trabalho e como conviver juntamente com o assediador.

CAPITULO I

NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Antes de adentrarmos nas definições do direito do Trabalho cabe uma breve explicação a respeito do surgimento e o significado do trabalho em si.

Sergio Pinto Martins explica o surgimento do trabalho. Inicialmente o trabalho foi considerado na Bíblia como um castigo, diante da história de Adão e Eva, quando tiveram que trabalhar para poder se sustentar, em razão de terem desobedecido a Deus. (2008, pg. 3).

Segundo Sergio Pinto Martins: “A palavra trabalho vem da origem em latim que era conhecido como *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais” (2008, pg. 4).

Eduardo Antônio Bonzatto define o trabalho como: “instrumento de tortura, vem do latim *tripalium*, consistindo num gancho de três pontas, cuja função é a evisceração ou a retirada e exposição das tripas, região de intensa dor e de lenta agonia. Foi criado e utilizado durante a Inquisição.” (2012, pg. 1).

Esse *tripalium* era feito por três paus, e geralmente em suas pontas havia ferros “tri” três “palus” paus do latim, que servia como um instrumento de tortura para os trabalhadores.

O Direito do Trabalho surgiu com a Revolução industrial Século XVIII, acabou transformando o Direito do Trabalho em Emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários, obtendo para si uma remuneração.

Sergio Martins Pinto:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a se desenvolver com o surgimento da Revolução Industrial, constata-se que nessa época a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi descoberta da máquina a vapor como fonte energética. (2008, pg. 5).

Para Amauri Mascaro Nascimento

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contraio, confirma-a. O direito do trabalho surgiu com a consequência da

questão social que foi procedida no século XVIII e da relação humanista propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias (...) (2005, pg. 4).

Na fala de Sergio Martins Pinto “A evolução do Direito do Trabalho no Brasil, em seu início versavam apenas sobre forma do Estado, o sistema de governo, logo após passaram a tratar de todos os ramos do direito e especialmente, do direito do trabalho”. (2008 pg.5).

É o que também expõe Nascimento, no qual ele cita que abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da nossa legislação. (2005, pg. 61).

A Constituição Federal brasileira passou por uma imensa evolução até chegar à nossa atual constituição, conhecida como Constituição de 88. A nossa primeira Constituição a tratar especificamente do Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934. (Sergio Martins Pinto 2008, pg.5).

No qual a Constituição Federal brasileira de 1934, foi a grande influência do constitucionalismo igualitário, que veio garantir no País uma liberdade sindical como, a isonomia salarial, um salário mínimo, uma jornada de trabalho reduzida equivalente a oito horas de trabalho, tendo a devida proteção do trabalhado incluindo as mulheres e os menores, um repouso semanal, garantindo as férias e uma remuneração e dentre outros direito dos trabalhadores que consta no art. 7º da CLT.

Mauricio Godinho Delgado nos explica sobre o papel da Lei Áurea perante a evolução do direito do Trabalho.

A lei Áurea não tenha obviamente qualquer caráter jus trabalhista, porém ela pode ser tomada como um marco inicial de referência da história do direito do trabalho brasileiro. Pois a lei Áurea teve um papel muito relevante na reunião dos pressupostos. (...). (2014, pg. 106)

O primeiro período significativo na Revolução do Direito do Trabalho no Brasil entende-se de 1888 a 1930 (...). Trata-se de um período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante, no segmento agrícola cafeeiro. (...) (2014, pg. 107).

O Brasil foi um grande alvo da escravidão, o trabalho nessa época era praticado mediante tortura para aquele que estava submetido à relação de emprego, os patrões era

“donos” dos seus empregados, conhecido como os escravos estavam sempre submetido aos patrões, nesta fase histórica tanto o homem quanto a mulher sofreram a passagem da escravidão, o dinheiro que os nobres pagavam para seus empregados mal dava para seu próprio sustento todo o esforço que os empregados faziam diante do trabalho quem ficava com o maior proveito.

Quando acabava o “salário” que os empregados recebiam os patrões forneciam comidas e bebidas, porém não era de graça eles ficavam a dever mais aos seus patrões e em troca disso trabalhavam mais para pagar aquilo que estavam devendo, e perante isso os empregados nunca poderiam sair dali, pois suas “dívidas” nunca teriam um fim, como relatam por diversas manifestações.

Segundo Adolf Bezerra “o escravo entre nós ou onde quer que exista é considerado não como pessoa, mas sim como *cousa*. Para quem o possui ele não é mais que uma propriedade, bens da fortuna, dos quais procura tirar todo o proveito, todo o lucro possível”. (1869, pg. 5)

Os escravos eram tratados como objetos, os patrões compravam e vendiam homens tratando eles como materiais e não como pessoas, apenas os viam como forma de lucro, de trabalho, de mão de obra, mas nunca como pessoas normais, hoje a nossa Constituição Federal trás leis mais voltadas a favor dessa dignidade do ser humano, respeitando a todos sem distinção de qualquer cor ou raça, de acordo com o dispositivo do art. 5º da CF de 88.

1.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO AMBIENTE DO TRABALHO

Nosso país trata em seu Art. 5º da Constituição Federal de 1988, explicitamente a igualdade, o legislador trabalhista de acordo com a CLT – CONSOLIDAÇÃO DE LEIS TRABALHISTA que veio estabelecer para o trabalhador, direitos e obrigações, um devido amparo sendo ela a Proteção do Trabalhador.

Como em todo lugar onde há desigualdade, no mercado de trabalho também não é diferente, o empregador que economicamente tem mais poder torna-se superior aos seus empregados que estão submetidos as suas ordens dentro do ambiente do trabalho, pois de maneira socioeconômica são desiguais. E diante dessa desigualdade os direitos trabalhistas vieram com o intuito de igualar as partes no âmbito da justiça.

Percebemos esse princípio consolidado em nosso âmbito jurídico pelas palavras abaixo, muito usadas por renomados doutrinadores em suas explicações a respeito das igualdades processuais, é o que chamamos de Princípio da Igualdade:

NERY JUNIOR (1999 p. 42 *apud* Princípio Constitucional da Igualdade, Associação Nacional dos Analistas Judiciários da União, JUSBRASIL, 2011, pg. 2).

O princípio da Igualdade pressupõe colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

E com essa finalidade de igualar os desiguais que o Princípio da Proteção ao Trabalhador encaixa-se no tratamento de igualdade que irá colocar no mesmo patamar a todos que estão no âmbito trabalhista, e havendo a devida proteção aos trabalhadores.

1.3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Princípio em geral significa onde começa algo, podemos dizer que é o início, ou seja, a origem. O princípio são as presunções necessárias que se baseia um conhecimento, para qualquer ramo do direito, implicando tanto na sua formação quanto em sua aplicação.

Miguel Reale, 1980, (*apud* Carla Fernanda de Marco, 2008, pg. 2).

Os Princípios são verdades fundantes, de um conhecimento como tais, admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter opcional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Para Renato Saraiva (2010, pg.31), os princípios são:

Os princípios são proposições que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo,

ainda importante função operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito.

O Princípio da Proteção, dentro do direito do trabalho é o princípio base, ou seja, que instrui a aplicação de uma norma de direito trabalhista, tem a finalidade de proteger o trabalhador perante o empregador.

Renato Saraiva (2010, pg.32), destaca:

O Princípio da proteção sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos distintos a tutela os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

Diante do Princípio da Proteção do trabalhador o artigo 468 que dispõe na CLT, o artigo protege o trabalhador nas condições que determinado momento estava sendo beneficiado passa a ser prejudicado.

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Vade Mecum Edição 2014- Editora Saraiva)

Segundo Renato Saraiva, ‘O Princípio da Proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo a eles o bem estar social.’ (2010 pg.32).

Perante o Direito Trabalhista ele vai representar esse princípio de forma concreta à proteção que é estabelecida ao trabalho, garantindo-lhe a máxima proteção estabelecendo um amparo preferencial.

Em um trecho Américo exibe a desigualdade que existe entre as partes da relação trabalhista, na onde diz que historicamente, o Direito do Trabalho surgiu com a

consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. (1993, pg. 30.)

Para Renato Saraiva, o princípio criou mecanismos próprios, assegurando uma proteção ao trabalhador com o seu propósito de diminuir a igualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador. (2010, pg.32)

Pode se dizer que o Princípio da Proteção do trabalhador possui uma estrutura muito forte, pois vem cuidar, proteger aquelas pessoas que são “inferiores” perante a uma empresa ou cargos que lhe são atribuídos, no qual seria o justo que não houvesse essas limitações, essas devidas restrições e sim serem tratados todos iguais como esta prevista nos artigos da nossa Carta Magna. Devida essa desigualdade que se surgiu o Princípio da Proteção ao Trabalhador

1.4 CONTRATO DE TRABALHO

Os Contratos de Trabalho anteriormente tinham seu título como “locação de serviços” de acordo com o Art. 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916, passando a ter a nova denominação de contratos de trabalho com a Lei nº 62/35.

Já a CLT em seu dispositivo do Art. 442 nos relata que o contrato individual será um acordo tácito ou expresso, que irá corresponder ao contrato de trabalho.

Segundo Octavio Magano, (*apud* Alberto Ribeiro Mariano Júnior, *Âmbito Jurídico*, 2011, pg. 2) conceitua contrato de trabalho como:

O contrato de trabalho é um negocio jurídico pelo qual uma pessoa física, (empregado) se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade (física ou jurídica- empregador), sob a direção de qualquer das últimas. ”(1991)

Para Maria Helena Diniz,

Contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial. (2008. p. 30).

Na doutrina de Orlando Gomes, (*apud* Maria Bernadete Miranda. Teoria Geral dos Contratos. Revista Virtual, 2008, p. 2). No tocante para ele o contrato de trabalho é, assim, o negócio jurídico bilateral, ou plurilateral, que sujeita as partes à observância de conduta idônea à satisfação dos interesses que regularam. (2007, pg. 10)

Segundo Maria Inês Moura S.A da Cunha

O contrato individual de trabalho insere-se nos negócios jurídicos não solenes. Pode ser pactuada de forma tácita ou expressa. Na sua forma tácita é sempre quando a manifestação da vontade não ocorre nas suas formas escritas ou verbais.

De forma expressa, nesse caso a vontade manifesta - se através da palavra escrita ou da palavra falada. (2010, pg. 83)

Clóvis Beviláqua (*apud* Maria Bernadete Miranda. Teoria Geral dos Contratos. Revista Virtual, 2008, p. 2) abrange o contrato como, o acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito. (1916, pg. 245)

Diante das citações acima entende – se que o contrato de trabalho vem ser um pacto no qual as duas pessoas, empregados e empregadores estando de acordo com suas especificações e exigência, ambos tem suas vontades desejadas e não estando a cima de nenhum princípio. Podendo ser na sua formação tácita ou expressa. Havendo os direitos e obrigações de cada parte.

O prazo do contrato de trabalho é algo que é bastante questionado que vem no intuito do Princípio da Continuidade, ou seja, a regra é a indeterminação do prazo, dentro existe a exceção legal onde o contrato passa a ser fixado num prazo determinado, conhecido como, contratação do empregado por prazo já determinado, ou seja, já estabelecido posteriormente entre as partes.

A lei em seu artigo 443 da CLT diz:

Art. 443 CLT dispões: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando.

O prazo máximo para esses contratos com o tempo já determinado, e de acordo com o art. 451 da CLT.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

O contrato pode ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado, para Maria Inês Moura S.A da Cunha vem a ser aquele que tem presunção de existência. Vale dizer, alegando, por exemplo, o empregado que o contrato tinha prazo determinado, haverá que prova-lo sob pena de ter-se a pactuação havida por prazo indeterminado. (2010, pg. 96).

Para Clóvis Guido Debiasi em seu artigo, o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que quando o empregado estiver sendo contratado, já possui conhecimento de que em determinada data, ajustada pelas partes, encerrar-se-á de forma automática (...). (2012, pg. 1).

Podemos entender que o contrato perante seu prazo indeterminado é aquele contrato mais comum que é estabelecido entre as partes, no qual entre eles não há um prazo definido e o contrato por prazo determinado é aquele que diante a lei 9601/98 que veio a estabelecer o contrato de trabalho no seu prazo determinado, no qual também vem a ser um contrato normal estabelecido entre as parte, porém já vem delineado o seu prazo de duração que em regra vem a ser de no máximo dois anos de durabilidade, e podendo ser prorrogado uma única vez, pois caso seja prorrogado mais uma vez automaticamente passa a ser um contrato por seu prazo indeterminado.

CAPÍTULO II

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Até chegar à legislação atual conhecida como a Constituição de 88 o Brasil passou por um grande período de ditadura Civil e Militar que prevaleceu por muitos anos, após isso o país passou por um novo processo de democratização na onde foram devolvidos os direitos para os cidadãos no qual a ditadura teria retirado por um período de 20 anos, os direitos do povo. No ano de 1988 foi o grande marco onde o Brasil saía de um país de ditadura e passava a ser um país democrático. A nossa constituição Federal até os dias de hoje é a CF de 1988 que foi promulgada no dia 05 de Outubro.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

Como decorrência do processo político favorável à democratização do país. A Assembleia Constituinte aprovou, em 5 de outubro de 1988, uma nova Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relação de trabalho (...) (2005, pg. 79)

E perante as Constituições passadas, a de 1988 foi a que mais representou, sem dúvida, uma significativa mudança sendo um grande avanço, possuindo modificações muito significativas no qual uma delas é Os Direitos Trabalhistas, que passaram a ser aplicados para todo tipo de trabalhadores, fazendo com que cada um tivesse seus direitos e suas obrigações necessárias.

De acordo com o artigo Jurídico do *Juris Way*, *apud*, Irene Meneses de Santana Conceição:

Faz-se importante ressaltar que a sociedade civil, assim como o Poder Judicial, também exerce papel fundamental na proteção e efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores. Como foi explicado em tópicos anteriores, a nossa atual Constituição (1988), trouxe um forte valor constitucional para garantir a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho. Esse forte valor constitucional é caracterizado pelo fato de que a Constituição sobreviveu à crise do Estado. (2012, pg.6)

Nossa constituição possui 245 artigos onde em seu artigo 7º está direcionado ao direito trabalhista, que visa proteger os direitos sociais do trabalhador garantindo-lhe também uma série de direitos, um dele vem ser em seu inciso I que diz que o empregado está protegido contra a dispensa arbitrária ou a dispensa sem a sua justa causa e irá

prever indenização compensatória. Esse artigo juntamente com outros da CF veio para garantir a melhoria para um país que após a submissão de uma ditadura passou a ser democrático trouxe melhorias para o coletivo quanto ao individual.

Art. 7º CF/88 São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...).

Para Irene Menezes de Santana o artigo 7º da Constituição Federal os direitos previsto no rol do artigo tem por finalidades à melhoria da condição de vida social dos trabalhadores, a parte que é sempre considerada como a mais fraca da relação empregatícia. (2012, pg.6)

Para Leonardo de Gênova:

(...) os trabalhadores conseguiram expandir as suas reivindicações e nos anos oitentas, épocas de promulgação da Constituição Federal, houve a descentralização da Justiça do Trabalho para o Interior do Brasil, pois elas se concentravam somente nas grandes cidades. Com essa descentralização da Justiça ocorreu um aumento de pessoas proporcionado aos empregados o acesso à justiça. (...) (2009, pg 20 – fonte folha de São Paulo, p. F1, 1º. 8.2004).

De acordo com Leonardo de Gênova em seu livro “O Princípio da Proteção no Século XXI”, foi estabelecido para o trabalhador um rol de direitos ao trabalhador garantido de acordo com o art. 7º da CF.

(...) relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária e indenização compensatória; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; salário mínimo garantido, inclusive quando se trata de remuneração variável; piso salarial; acréscimo pelo trabalho noturno, salário família (...) e muitas outras garantias que ele cita. (2009, pg. 20)

Com a criação desse rol de benfeitorias, passou a beneficiar o trabalhador com mais garantias que lhe eram devidas, houve um grande passo de melhorias, para aquele cidadão que se dedicava totalmente ao seu serviço, podendo receber mais e trabalhar

menos, havendo uma condição maior de seu próprio sustento, passando a ser tratado como pessoa e não como uma simples ‘coisa’, possuindo uma devida proteção voltada para si.

Leonardo de Gênova (2009, pg. 22) cita:

No Brasil, o direito do trabalho e o direito social são direitos recentes conquistados no século passado. Entretanto inúmeras normas trabalhistas ainda não são respeitadas, o que influencia na demora de uma eficiência democratização social, principalmente com a chegada da globalização. Atualmente, são inevitáveis as mudanças na área do direito do trabalho em face da globalização; no entanto, deve-se estabelecer uma balança de valores entre a garantia digna do trabalhador e a necessidade de acumulação (produção) e da equidade (...).

Podemos dizer que para chegar a onde está nossa constituição passou por um grande processo de mudança, a classe trabalhadora lutou muito por seus direitos e garantias para que fosse olhando perante a sociedade como qualquer outro e não sendo tratado desigualmente, no qual lutam até hoje para que haja sempre uma melhoria cada vez mais, perante isso vem sendo usado muito o princípio que visa à proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

2.1.1 CLT- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT ela foi criada pelo o decreto da lei nº 5.452 no dia 1º de Maio de 1943, e foi sancionado pelo o presidente na época Getúlio Vargas e ele assinou a consolidação à conhecida como hoje a CLT no dia 1º de maio de 2014 a CLT completou 70 anos.

De acordo com Artigo do site do TST - A HISTÓRIA DA CONSOLIDAÇÃO

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (2014 pg.1)

A CLT ela surgiu com o intuito de progressos para os trabalhadores, no qual veio após um longo processo de reivindicações dos operários, para trazer melhorias para

eles, no qual encaravam péssimas condições no ambiente de trabalho, eram subordinados ao longo do processo de afazeres e não possuía condições de uma estabilidade melhor para sua sobrevivência.

Não havendo distinções entre os trabalhadores, hoje a CLT tem um amparo a toda a modalidade de trabalhador, desde um jovem aprendiz/estagiário a um empregado de uma empresa de um contrato com prazo não determinado, tendo estabilidade de direitos e garantias para todos.

Outro avanço foi na remuneração salarial, onde o empregado recebia um pagamento totalmente desproporcional com o trabalho que era prestado, trabalhava muito em uma jornada de trabalho muito excessiva onde recebia pouco, hoje temos uma jornada a ser cumprida aonde não excede 8 horas por dia e seu pagamento deve ser proporcional que a lei estabelece, caso exceda a hora, o serviço será pago a mais, esse período que vem a ser ultrapassado será liquidado de forma como é estabelecido nos parâmetros da lei, muitas vezes conhecidos como horas extras.

Segundo Nascimento (2008, pg. 80 *apud* Almir Alessandro correia Pereira, As flexibilizações das leis trabalhistas, Universidade Candido Mendes Rio de Janeiro 2010):

A redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a generalização do fundo de garantia com a consequência supressão da estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para o caso de dispensa arbitrária a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50% o aumento em 1/3 da remuneração de férias, a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença paternidade, de cinco dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos.

Todos esse direitos vem garantidos em um rol de incisos disposto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana. E a que se acrescentará se desnecessário, outros meios de proteção social” Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005 pg. 75):

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério

que, além de prejudicar muitas outras profissões ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

O Direito do Trabalho expandiu-se de uma forma até assustadoras tanto para aqueles que contratavam quanto aqueles que eram contratados, pois passou a existir leis que trazia em seu dispositivo melhorias para os trabalhadores e direitos aos empregadores, e caso aqueles que não as cumprisse haveria sanções a ser fixada.

E tudo isso foi considerado como um grande marco no Brasil abrangendo todas as profissões passando a ter leis e regulamentações para todos os trabalhadores.

2.2 LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS: REFERENTE AO ASSÉDIO SEXUAL

Cabe agora uma breve contextualização sobre a legislação referente ao assédio sexual, vem a ser uma discussão nova na sociedade brasileira, é uma questão tão antiga quando o homem, porém não tinha os olhos voltados para a sua preservação, a sua punição.

Del Priore comenta (1999, pg. 179):

A violência sexual é tão antiga quanto à existência humana (SANTOS, 1999, p.85), a começar pelas primeiras considerações teóricas feitas sobre as diferenças da sexualidade entre homens e mulheres. Da antiguidade até o século XVII, a mulher era considerada um homem imperfeito, pois havia lhe faltado o calor para externar os órgãos sexuais. Durante muito tempo, o corpo da mulher representou um território perigoso: para as entidades religiosas, era o verdadeiro receptáculo do pecado.

Segundo Calil (1999, pg2, *apud*, Marilda Maria da Silva Moreira ASSÉDIO SEXUAL FEMININO NO MUNDO DO TRABALHO algumas considerações para reflexão,)

A discussão deste tema tão contundente iniciou-se, nos anos 70, com as feministas norte-americanas, da Universidade Cornell. Foram elas as primeiras a criar uma expressão que definia a conduta (permeada de ameaças ou promessas) de um *superior hierárquico* sobre seu funcionário, associada a *interesses sexuais*, descrevendo-a como assédio sexual (*sexual harassment*)

Seria como um assunto novo, porém é algo bem remoto, por existir a muito tempo e depois de anos ser tratado como algo novo no Brasil e hoje há pouco tempo vem a existir a punição pela prática do ato.

Veja o que diz Suelen Terruel e Iris Bertani (2010, pg.05):

Entretanto, no Brasil, como já explanado anteriormente, a discriminação em razão de sexo no trabalho ainda é expressiva e majoritariamente feminina. A dificuldade da comprovação da discriminação desencoraja a busca pela punição do assediador, tal como as inúmeras decisões judiciais desfavoráveis ao pedido da assediada, como demonstra a maioria das decisões dos Tribunais brasileiros.

A lei de criação só foi introduzida no código penal em 2001, no dia 5 de maio de 2001 a Lei nº. 10.224 (Decreto-Lei n. 2.848, de 1940), o delito de assédio sexual, no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, com a seguinte redação:

De acordo com a Apostila Assédio Moral e Sexual, do Ministério do Trabalho e Emprego, 2010, pg 38.

Art. 216-A. Constranger alguém, com 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.

Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

Luisa Nagib Eluf (*apud* Sônia Mascaro Nascimento, 2011 pg.113), faz uma observação “a importância da incriminação do assédio é reconhecida em todo mundo civilizado. Trata-se de medida que pode evitar mal maior; muitos crimes de caráter sexual começam com o assédio e terminam no estupro. A punição do agente, portanto, deve ocorrer antes do agravamento da situação”.

Após a criação da lei passou a ser considerado crime contra aquele que pratica o ato para em troca obter a vantagem sexual, trata-se de um crime comum, cuja qualquer pessoa sem a distinção podendo ser homem ou mulher pode ser vítima quanto ao mesmo tempo possam ser os sujeitos ativos do delito.

E perante o código penal tal ato praticado afeta muitos outros artigos como o constrangimento ilegal que se encontra no artigo 146 há também da ameaça disposto no art.147, e também no artigo 215 da posse sexual, mediante a fraude e muitos outros que vem a ser estabelecido no código penal brasileiro.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento existe outros fundamentos legais que coíbe a prática do assédio sexual, encontrado na própria Constituição (2011, pg.113):

(...) vale a pena registrar que o art. 5º caput, da CF garante a todos os brasileiros e estrangeiros do país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade e a segurança. O art. 5º, XIII, da CF, dispõe ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. O art. 7º, XXX, da CF, por sua vez, proíbe diferença de salários, do exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A questão é muito antiga, mas é algo visto com frequência perante a nossa sociedade, só que as que mais sofrem hoje são as mulheres e na maioria das vezes é no ambiente de trabalho, após o ingresso da mulher no mercado de trabalho, tornou-se algo mais constante a prática do assédio sexual, no qual tendo em vista uma pessoa mais frágil é submetida além de constrangimento, passa também por uma tortura psicológica, podendo ocorrer também em vice versa. Perante o ordenamento jurídico tanto os homens quanto as mulheres ou os homossexuais pode ser sujeito ativo autores da ação ou até mesmo sujeito passivos sendo os mesmos as vítimas, trata-se de um crime comum, praticado por qualquer pessoa, o objetivo do legislador é proteger aquele que sofre o constrangimento.

Sônia Mascaro Nascimento cita, (2011, pg 114):

A análise do tipo penal constante ao art. 216-A do código pena (cujo objetivo é a tutela da liberdade jurídica sexual) feita pela doutrina revela, considerada a estrutura dessas cláusulas de discriminação, que pode configurar na condição de sujeito ativo da conduta e na posição de vítima, homens,

mulheres, homossexuais, exigindo-se apenas, no que se refere ao autor da referida prática delituosa, que, independe de gênero, dessa superioridade hierárquica, submeta a vítima a constrangimentos, importunações, pressões e transtornos decorrente de comportamento inadequado, motivados pelo específico intuito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual. (...) as condutas praticadas no ambiente de trabalho ou fora dele, mas sempre motivadas pelo intuito de obter favores de natureza sexual, mediante indevido ou abusivo aproveitamento de relações de poder, qualificadas pela situação de laboral ou de hierarquia funcional, configuram em tese, o crime de assédio sexual descrito no art. 216-A do código penal (...)

O assédio sexual perante o Direito Trabalhista, como Sonia Mascaró fala pode ser enquadrado como justa causa do assediador (Sonia Mascaró Nascimento, 2011 pg. 116).

(...) com o fundamento no art. 482, b e j, da CLT, que trata, respectivamente, da incontinência da conduta ou mau procedimento, e de ato legislativo e a boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

A lei diz:

Art. 482 CLT – Consiste justa causa para a rescisão de contrato pelo o empregador. (Vade Mecum Saraiva 2013).

A responsabilidade do empregador pelo o assédio sexual encontra previsão no art. 932, III do código civil, no qual ele irá expressar a responsabilidade pela a reparação do dano causado por seus empregados, e essa tal responsabilidade está independente de sua comprovação. (Sonia Mascaró Nascimento 2011, pg 118).

A lei diz:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçal e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (Vade Mecum Saraiva 2013)

Uma das responsabilidades que existe perante o empregador para evitar um constrangimento ilegal de assédio no ambiente do trabalho, o empregador tem o dever de lhe garantir uma proteção ao trabalhador garantindo um local de trabalho que tenha tranquilidade sem eventuais constrangimentos ou possíveis perturbações, tanto com colegas de trabalhos ou até mesmo o próprio empregador, o patrão.

De acordo com Sonia Mascaro, (2011, pg. 118).

Assédio sexual no local de trabalho. Dano moral. Responsabilidade do empregador. O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade indispensável de suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunação ou agressão, principalmente as decorrentes de libido, pelo trauma resultante das vítimas.

Contudo, cabe ao empregador, zelar pela a sua empresa, mantendo a devida paz entre os empregados e até mesmo de patrão a empregados, havendo respeito ao próximo, obtendo um comportamento sério para que seja uma empresa de renome, devendo haver também conscientização na administração da empresa sobre Assédio Sexual, sobre sua Responsabilidade que deve ser tomada, sobre o Crime que está sendo cometido e devendo também conter na legislação da administração da empresa medidas a ser tomadas quando acontecer eventual dolo.

O assédio sexual também pode ser aplicado pelo o artigo 226 do Código Penal em caso de aumentos de penas como explica Damásio E. De Jesus e Luiz Flavio Gomes relatando que (...) uma das causas de agravação da pena reside às circunstâncias de o agente ser ascendentes, pai adotivo, padrasto, irmão, tutor ou curador, preceptor ou empregador da vítima (inciso II). (2002, pg.60)

Ou seja, o aumento de pena aqui vem a ser por familiares, ascendentes ou até mesmo pelo um superior hierárquico, caracterizado como o empregador, patrão.

CAPÍTULO III

3.1 BENS JURÍDICOS TUTELADOS: VALORES ESPECÍFICOS

Os Bens Jurídicos tutelados eles visam proteger garantias fundamentais perante todos os seres humanos, vale dizer que é quando um bem passa a ter um valor significativo, um interesse maior para uma pessoa, perante a uma comunidade ou diante da sociedade esse bem deve ser protegido, tendo a garantia máxima de uma proteção.

Para Prado (1997, pg. 18, apud Romana Afonso de Almeida Alegro, 2005):

“O bem jurídico em sentido amplo é tudo aquilo que tem valor para o ser humano”. E sugere que na história da filosofia existem duas correntes fundamentais que tratam do conceito de bem jurídico, quais sejam: metafísica (principal pensador Platão), que definiu bem como “a realidade perfeita e suprema e é desejado como tal e para a corrente subjetiva, defendida por Kant, bem não é perfeição e realidade, é perfeição e realidade porque é desejado”.

Para Teles (2004, pg. 46 apud, Romana Afonso de Almeida Allegro, 2005):

“São bens jurídicos a vida, a liberdade à propriedade, o casamento, a família, a honra, a saúde, enfim, todos os valores importantes para a sociedade” e ainda “bens jurídicos são valores éticos sociais que o Direito seleciona, com o objetivo de assegurar a paz social, e coloca sob a sua proteção para que não sejam expostos a perigo de ataque ou a lesões efetivas.” (TOLEDO, 1994, pg. 16).

Bens esses que o legislador visa prever para todos, promovendo-lhe perante a sociedade uma condição de vida melhor, não privando de tudo, impondo regras essenciais, e dando-lhe a devida proteção e garantindo valores importantes, esses mesmo que a sociedade construiu com seus usos e costumes.

3.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana vem a consistir em valores estabelecidos pelo o legislador para a sociedade, todo o ser humano vem a ser “dono”, ou seja, submetido, possuindo a garantia e tendo direito desse princípio, a dignidade da pessoa humana é considerada como o princípio maior de um estado democrático de direito.

Considerado como um princípio fundamental, o princípio da dignidade da pessoa humana, venha a ser acatado como princípio supremo, no qual todos os outros princípios vêm a guiar todas as regras jurídicas do ordenamento, apoiando todos os ramos dos direitos.

Perante a Constituição Federal ele vem a ser destacado no art. 1º, III, no qual ele vem também se destaca entre outras garantias perante o rol que o artigo nos trás, caracterizando concretamente como uma garantia fundamental para a sociedade brasileira.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III- A dignidade da pessoa humana.

Para Leonardo de Gênova, (2009, pg. 71):

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

A dignidade para Kant (1997, pg.69 *apud* Leonardo de Genova 2009 pg. 70 – O Princípio da Proteção no século XXI.).

O fundamento deste princípio é: a natureza racional existe com fim e si. É assim que o homem se representa necessariamente a sua própria existência (...) age de tal maneira que use a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente com meio.

Perante o Direito do Trabalho o Princípio da dignidade da pessoa humana é como uma forma que visa à proteção do trabalhador, ou seja, vem a ser um princípio

que protege os empregados no seu ambiente de trabalho contra atos que vem a acarear a sua dignidade, integridade, na onde vem a garantir mais qualidades, saudáveis e dignas no local de trabalho.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, (2005, pg. 368).

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras do direito. A proibição de toda a ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito do ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la e a vedar atos que podem de algum modo levar a sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Segundo Leonardo de Gênova, o princípio da dignidade humana se encontra no núcleo basilar dos princípios gerais do direito e o direito do trabalho faz parte desse núcleo, sendo um dos elementos mais importantes das condições da dignidade da pessoa. (2009, pg. 76)

Todo o trabalhador exige um trabalho digno, conhecido como um trabalho decente que todo o cidadão vem a merecer, porém para haver essa forma de característica de trabalho digno no ambiente de trabalho deve haver normas que não infrinjam este princípio, como por exemplo, existir a desigualdade no âmbito do trabalho aonde vem a ser proibida a violação da dignidade.

Portanto deve ser garantido a todos o direito de uma vida digna, na onde possamos ser tratados todos iguais sem distinção de quaisquer pessoas, raça ou cor, passando haver um conjunto de sociedade que desfrute dos seus direitos e garantias, sem que possa haver alguma restrição ou violação de seus direitos.

3.3 PRINCÍPIO DA LIBERDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

O princípio da liberdade é conhecido como um princípio Constitucional, na onde pode ser encontrado perante vários artigos da nossa Carta Magna, em si o artigo que trata especificamente o direito da Liberdade está no dispositivo do artigo 5º, II da CF de 88, na onde faz a leitura de que ‘ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei’. O direito de liberdade vem a ser um direito relativo, pois o que pode ser liberdade para mim pode não ser para outros. Cada um terá

uma definição divergente sobre a liberdade, existe a famosa frase usada por muitos que nos diz ‘a minha liberdade termina na onde começa a do outro’.

Ou seja, a liberdade há limites só é sujeito à liberdade aquilo que não contrária nenhuma norma, só é livre aquilo que não proibido, apenas vem a ser permitido aquilo que não vem a ser proibido.

Segundo Paulo Freire (*apud* Leonardo Boff, Brasil, pg1, 2006) em sua frase ele explica que jamais seremos livres, sozinhos; só seremos livres juntos. Minha liberdade cresce na medida em que cresce também a tua e conjuntamente gestamos uma sociedade de cidadãos livres e solidários.

Algum artigo da nossa Constituição Federal 1988 estabelece com um princípio fundamental a liberdade do trabalho perante o ambiente de serviço como o artigo Art. 1º da Constituição Federal, IV.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV- Os valores do trabalho e da livre iniciativa

O artigo 170 da CF de 88:

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

(...)

VII – busca do pleno emprego.

Aqui nesse artigo podemos ver que o objetivo do legislador era estabelecer que o trabalho além de ser de uma ordem econômica, tenha um valor objetivo perante a justiça social.

Segundo Ladur (1998, pg. 103 *apud* Lívia Mendes Moreira Migralia) (...) as normas que garantem os direitos econômicos, devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível decente, como expressão e realização desses princípios fundamentais (...).

Porém a liberdade no trabalho é algo que deve ser tratado com muita atenção, pois também não pode ser totalmente livre fazer tudo o que bem entender ou quando bem quiser.

Perante a um local de trabalho há a necessidade de haver ética, tanto para o empregado quando pelo o empregador, um empregado, por exemplo, não pode chegar ao seu serviço a qualquer horário, não pode usar roupas que seja foram do padrão de uma empresa, deve haver postura por ser um local mais sério que precisa de um respeito, mas também um empregador não pode exigir coisas que afronte a dignidade de uma pessoa, como por exemplo, a partir de amanhã todos os empregados incluindo as mulheres usem cabelos curtos, isso estaria indo contra qualquer norma constitucional.

Agora atitudes, que poderia ser lícitas perante o princípio sem que houvesse restrições no trabalho seria, por exemplo, a liberdade de expressão, porém desde que dentro de sua forma moderada, ou seja, que não infrinja a ética da empresa.

Como explica Carmem Feijó e Ricardo Reis, TST 16.11.2012 – Trabalho X relação de emprego delicada.

A liberdade de pensamento é caracterizada como direito de personalidade. Trata-se de garantia individual que protege a sociedade contra o arbitrio e as soluções de forças. O ministro do Tribunal Superior do Trabalho Alexandre Agra Belmonte, porém que essa liberdade possa sofrer restrições na relação do trabalho, desde que se leve em conta três critérios: a necessidade de regra imposta, a adequação dessa regra e a proporção em que ela é imposta. ‘o principal critério é que a liberdade de pensamento e expressão do empregado não pode atentar contra a finalidade principal da empresa’, explica. ‘para, além disso, é livre e protegida contra qualquer regulação abusiva.

Porém nem sempre esses critérios eles possam ser respeitados perante os trabalhos, geralmente pelo o empregador por ser hierarquicamente maior, mas pode haver casos de empregados confrontarem com o empregador, na onde que possa também haver condições escrupulosas para entrar em uma empresa, afrontando o empregado pela a sua dignidade, ultrapassando a sua submissão, por haver um poder de hierarquia, acabam os empregados passando a ser subordinados.

Em casos de desobediência, após inúmeras vezes haver advertências ou por algum outro caso como faltas sem ser justificadas, pode haver a dispensa do empregado, por justa causa, como por exemplo, se em uma empresa de renome uma funcionária, passa a vir com roupas curtas, de maquiagem forte, que faça chamar a atenção de todos,

por ter seu corpo todo tatuado com imagens indecentes, o empregador por dar várias advertências e a mesma não muda seu hábito, por achar que tem a liberdade de usar roupas como quiser, o empregador pode dar sua demissão por justa causa, com confrontar com as regras exigidas de uma empresa.

CAPÍTULO IV

4.1 ASSÉDIOS SEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual, ele tem como um objetivo constranger à intimidade, a dignidade da pessoa que sofre causar ao assediado um constrangimento, a pessoa que visa o ato de assediar possui o intuito de obter para si vantagens sexuais por meio de uso de violência ou o abuso de autoridade.

Assédio diante do ambiente de trabalho vem a ser um ato no qual uma pessoa superior hierarquicamente causa a uma pessoa uma devida repressão para ganhar em troca favores sexuais prometendo ali dentro do local de trabalho condições melhores, promessas, até mesmo quando não consegue a prática do ato em si parte para as ameaças, na onde vem a ter atitudes mais pesadas chegar ao ponto de dizer que será mandado embora, passando por humilhações todos os dias, constrangendo um funcionário perante outros, por ter ocorrido a recusa do ato por parte do assediado.

Podendo ser praticado por qualquer pessoa contra qualquer pessoa, sem nenhuma distinção.

De acordo com Sônia Mascaro Nascimento, (2011, pg. 106 *apud* Ernesto Lippman, Assédio Sexual nas relações de trabalho, São Paulo, LTR, 2001, pg. 22.).

(...) é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represárias no caso da recusa, tais como perda do emprego e de benefícios”.

Para Sonia Mascaro Nascimento, o assédio sexual no trabalho é uma forma de discriminação no empregado coibida nos planos internacional, comunitário e interno de vários países, entre os quais se inclui o Brasil. (2011, pg. 106).

Para Cristina Peduzzi Ministra (*apud*, artigo do TST Tribunal Superior do Trabalho, pg 1, 2012).

“O assédio sexual, como tem natureza vertical descendente, sempre ocorrerá de um superior em relação a um subordinado e acontecerá num ambiente de trabalho, por ter a ver com ele e significar exatamente uma moeda de troca, por isso o constrangimento. Se acontecer com um colega de trabalho, o empregado pode não aceitar, mas se depender daquele emprego para manter a

família, irá pensar duas vezes em romper o vínculo. Então o assédio sexual sempre ocorrerá entre desiguais, do ponto de vista hierárquico. Em matéria de gênero, a maioria das vítimas é de mulheres, mas pode ocorrer de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo. O que o tipo penal identifica é a superioridade hierárquica do agressor, que é o que justamente causa o constrangimento e identifica o assédio sexual; (2012 pg1).

O assédio sexual está ligado junto com a moral individual e coletiva, que perante a uma sociedade ela vem a afrontar os usos e os bons costumes, perante a essa evolução mundial que tivemos até os dias de hoje devemos ter muita cautela sobre o determinado assunto necessitando haver uma observação maior, pois o assédio sexual tem suas características para que seja realmente caracterizado como tal, como por exemplo, ao cumprimentar uma pessoa sem ao menos houver segundas intenções no ambiente de trabalho ter uma amizade mais aguçada com outra colega de trabalho, diante disso a pessoa pode colocar-se em uma situação constrangedora perante a sociedade, pois aquele que vê pode interpretar diferente aquela situação, que não vem a passar de um gesto de educação. Por isso demos analisar as características e as formas em que se concretiza o assédio sexual, ou seja, deve haver a intenção de causar devido dano.

Rodolfo Pamplona Filho, (*Apud*, assédio sexual, Damásio E. De Jesus & Luiz Flávio Gomes, 2002 pg. 109,) cita:

Falar sobre assédio sexual é, em verdade dissertar sobre uma doença social muito antiga, que é vista, porém na sociedade contemporânea, sobe uma nova roupagem. É na expressão de Michael Rubinstein, lembrando por Pinho Pedreira, “um termo novo para descrever um velho problema”.

Segundo decisões Jurisprudenciais

ASSÉDIO SEXUAL. PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. CONSTATAÇÃO. O assédio sexual viola o direito das trabalhadoras e a igualdade de oportunidades. Não raro, pode criar condições prejudiciais físicas e psicológicas a modo de interferir no ambiente de trabalho ao criar uma sintonia que fragiliza e desmoraliza a mulher trabalhadora. Assim, demonstrado que a empregada resistia às investidas do assediador e sofreu agressões verbais, comprovadas por meio de correspondências eletrônicas, estão conjugando elementos que demonstram o dever indenizatório, por agressão à esfera íntima feminina. (TRT-3 - RO: 01432201014003009 0001432-67.2010.5.03.0140, Relator: Convocado

Carlos Roberto Barbosa, Quarta Turma, Data de Publicação: 15/09/2011 14/09/2011. DEJT. Página 107. Boletim: Sim.).

Nota-se que o assédio sexual sempre existiu, porém há tempos atrás era algo que não era tão divulgado, não havia leis prevendo tendo punições para o ato cometido, as mulheres eram as que mais sofriam de assédio, porém hoje com a mídia tornou-se algo mais discutido, mais visto na sociedade e havendo uma punição, e contendo responsabilidades para quem comete o ato. E hoje não são apenas as mulheres assediadas e sim homens também, hoje já pode ser visto homens sendo assediados por mulheres no ambiente de trabalho, contudo devem ser penalizados todos aqueles que cometem o assédio sexual, havendo a mesma pena tanto para o homem que comete quanto para a mulher que faz o mesmo.

4.2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Podemos conceituar o assédio sexual como uma obtenção de vantagem por um meio fraudulento, que visa a constranger o sujeito passivo, ou seja, a vítima, em troca de realizações de atos sexuais, causando-lhe um transtorno, no qual a vítima passe a sofrer represálias pela não aceitação do ato.

Para Margarete Nicolau Oliveira,

Assédio sexual são insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo – devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: Ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; Influir nas promoções ou na carreira do assediado; Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. (2003, pg.17.)

O conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho, no Brasil encontra-se na lei nº 10.224 de 2001, no qual o código Penal que adotou tal conduta como criminal, na onde se encontra no art. 216-A, no qual vem a estabelecer que o assédio sexual seja concretizado ao constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente a sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

O local de trabalho vem a ser como uma segunda moradia para o empregado, pois perante ali é aonde ele vem a passar maior parte do tempo, como Sonia Mascaro Nascimento fala, acaba sendo inevitável a criação de vínculos entre os trabalhadores. (2011, pg. 123). Diante disso cabe à administração da empresa tomar providências caso esses vínculos ultrapasse a relação profissional.

Podemos dizer que existem casos em que são aceitáveis, como uma relação amorosa entre empregado e patrão, porém neste caso deve ser levado em conta que existe a aceitação de ambas as partes e a partir de o momento que houver a recusa por parte de um automaticamente após atos desagradáveis caracterizaria como assédio sexual.

Sonia Mascaro Nascimento

O que a empresa não pode tolerar, em hipótese alguma, é a investida amorosa, realizada por colega de trabalho ou por um superior hierárquico, qual de alguma forma é rejeitada pela outra parte, uma vez que tal conduta poderia configurar uma lesão à liberdade sexual da vítima e, conseqüentemente, um dano moral (...). (2011, pg. 123)

Para caracterização do assédio sexual, são necessárias no mínimo duas pessoas, o sujeito ativo, o assediador, sujeito passivo a vítima, o assediado, que seja praticado por uma conduta de natureza sexual, que haja a rejeição por parte da vítima. E para haver sua característica perante o ambiente de trabalho, deverá ser realizado no local, ou seja, na empresa que trabalham praticados por um hierarquicamente superior e que seja no âmbito das realizações de suas atividades.

Devemos entender também que o assédio sexual só caracteriza se não houver a aceitação da outra parte, caso a parte assediada ‘goste’ e retribua o assédio mediante aceitação, não há que se falar em assédio sexual, ou em caso de romance entre empregado e empregador, ou colegas de trabalho, no qual ambos concordam não há impedimento para o ato amoroso, não ficando caracterizado como assédio sexual no trabalho, só seria caracterizado caso uma das partes não aceitasse, não havendo a retribuição, na onde passa a constranger uma parte, passando a fazer chantagens e intimidações com ameaças para que consiga obter o que deseja.

Segundo Sonia Mascaro Nascimento

(...) poderá ocorrer entre colegas de serviços, entre empregados e o cliente da empresa e entre o empregado e o seu empregador, esse último figurado como agente passivo, dependendo logicamente, do poder de persuasão do agente ativo, coação irresistível. O comportamento sexual reprovado é composto pelos atos da conduta do agente ativo, seja ele homem ou mulher, que, para satisfazer a sua libido, utiliza-se de ameaça direta ou velada para com a pessoa objeto do seu desejo, subjugando a sua resistência. Lembrando que a vítima deve ter a chance de negar o pedido do agente ativo, pois, caso contrária, o ato sexual estará praticado com violência (estupro e atentado violento ao pudor). O assédio sexual pressupõe sempre uma conduta sexual não desejada pela a pessoa assediada, que inequivocamente manifesta a sua repulsa às propostas do assediante. (2011, pg. 125).

Caso haja entre ambos apenas uma paquera, olhares ou que haja a aceitação por parte dos dois, não poderá ser caracterizada como Assédio Sexual, Nascimento, 2011, pg. 126, explica que havendo apenas um flerte não seria assédio pelo o fato da ausência da conotação sexual explícita.

De acordo com Professor Nilson

O assédio sexual pressupõe perseguir com insistência, coagir, insinuar, molestar alguém com objetivo de ordem sexual. A conduta ofensiva não pode ser permitida, consentida, pois neste caso, estaria descaracterizado o assédio. O assédio pode ser efetivo através de atos ou palavras de conotação sexual que afetam a dignidade do assediado (A postila sobre assédio sexual, Professor Nilson pg. 23).

Diante disso deverá haver as características necessárias para que seja considerado como assédio sexual, caso contrário se não houver a conotação sexual, não há que se falar em assédio. Há também as vertentes sobre a consumação e a tentativa sobre o assédio sexual, a consumação como Damásio E. De Jesus e Luiz Flavio Gomes explica que se consuma com a prática de atos concretos efetivos, suficientemente idôneos para demonstrar a existência de constrangimento, sendo necessárias, as vias de fato. (...) Consuma-se o assédio em verdade independentemente de a vítima submeter-se à chantagem sexual constrangedora. (2002, pg.38)

Nota-se que o crime aqui possui a sua consumação mesmo que a vítima não se submete a chantagem, ou seja, mesmo que ela não pratique o ato, o assédio sexual se caracteriza. Parte de doutrina diz que é possível também a tentativa, porém deve ser analisada de forma mais rigorosa, como cita Damásio E. De Jesus e Luiz Flavio Gomes: (...) embora a dificuldade prática a sua constatação, assim, por exemplo, quando

hipótese muito pouco provável – o constrangimento feito por escrito, vídeo ou qualquer outro meio do gênero, interceptado por terceiro antes de a vítima tomar conhecimento. (2002, pg38).

Esses são os meios de tentativa que podem ser admitidos pelo o legislador, porém deve ser feito uma análise muito ríspida, pois a consumação sem a concretização do ato é bem parecida com a tentativa.

4.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

Diante da doutrina existem duas qualificações que vem a ser formas de assédio sexual, a primeira delas é a conhecida como O assédio sexual por intimidação e o assédio que vem a ser cometido a mediante chantagem.

Professor Nilson explica que;

O assédio sexual por intimidação é aquele que se efetiva através da coação, do exercício, sobre a vontade da vítima para obriga-la a se submeter à vontade do assediadores, ou seja, há um abuso de autoridade que se manifesta atrás por ameaça de perde de benefícios ou ate a demissão para que a vítima preste favores sexuais. Esta é a forma mais comum de manifestação do assédio sexual. (Apostila sobre assédio sexual, Professor Nilson, pg 23).

Segundo Damásio E de Jesus e Luiz Flavio Gomes, Assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, é aquele caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais e outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é internado. (2002, pg 123).

A expressão assédio sexual ambiental Damásio E de Jesus e Luiz Flavio Gomes explica:

Trata-se, em verdade de uma forma a intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio. (2002, pg. 123).

Segundo a apostila do Assédio Moral e Sexual o assédio cometido pela a intimidação consiste em intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou

criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho. (2010, pg, 36 Ministério do Trabalho e Emprego).

Diante da modalidade de assédio sexual por intimidação, o assediador visa intimidar a pessoa, aplicar-se a intimidação, amedrontando com mentiras, como por exemplo, falar que irá fazer de tudo para que a pessoa perca seu emprego, fazendo diariamente essas ameaças, intimidando perante outros funcionários, fazendo piadas com a pessoa, todo esse transtorno acanhando a vítima, pois sua intenção é manter a vítima em uma restrição para que venha a receber em troca a prática de favores sexuais, porém aqui não existe a modalidade de hierarquia vem a ser dispensada, pois pode ser cometida por um simples funcionário que possua a igualdade de função, basta apenas à intimidação por parte do assediador. E esta modalidade vem a ser a mais comum praticada hoje.

E o assédio sexual mediante a chantagem Professor Nilson faz a seguinte conceptualização:

Nesta hipótese há insinuações de ordem sexual ou outras manifestações da mesma índole que o intuito de criar uma situação ofensiva, um ambiente de trabalho hostil e intolerável para a vítima. Esta situação é também denominada de assédio sexual ambiental, pois o seu objetivo é de criar uma situação hostil, de intimidação que venha a prejudicar a atuação profissional da vítima. Neste caso são utilizadas frases de conotação sexual, de duplo sentido, embaraçosas ou humilhantes, insinuações sexuais, de exibição de material pornográfico e outros. (A postila sobre assédio sexual, Professor Nilson, pg. 23).

Segundo Damásio E de Jesus e Luiz Flavio Gomes, assédio sexual por chantagem pode ser conhecido como assédio sexual *quid pro quo*, ele diz que essa modalidade vem a ser a mais comum, e é a única a ser tratada de forma expressa no Brasil, para efeitos de tipificação mesmo que seja limitada nas relações de trabalho (2002 pg. 122).

(...) o assédio sexual *quid pro quo* é, portanto, uma consequência direta de abuso de uma posição de poder, de que o agente é detentor. Por isso mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há uma discrepância de poder (...) (2002, pg. 122).

Esta outra modalidade de assédio vem a ser cometida mediante um abuso de autoridade pelo o seu superior, no qual também venha a mercê de ameaças de perder o seu emprego constringendo a dignidade da vítima ou às vezes venha para receber um benefício maior, como, subir de cargo, passar a ter um tratamento melhor no âmbito do serviço e também em troca vem a serem realizados favores sexuais.

Segundo a apostila do Assédio Moral e Sexual o Assédio na modalidade de chantagem, é caracterizado como tipo penal na onde está prevista na lei nº 10.224/2001. (2010, pg, 36 Ministério do Trabalho e Emprego).

Para Maria Luiza Pinheiro Coutinho, (*apud* Amdjes – Doutrina Trabalhista, Publicado nº243, pg. 48.).

(...) a espécie de assédio sexual por chantagem implica em importunação séria, grave, ofensiva e ameaçadora de alguém subordinado, ou em posição de dependência na relação de poder que mesmo não aceitando, ou sequer correspondendo às investidas do assediador, sinta-se efetivamente em risco, na iminência ou possibilidade de sofrer grave dano ou prejuízo em seu patrimônio material ou moral. (pg. 48)

Segundo decisões jurisprudenciais

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. ABUSO DE PODER. O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma forma de abuso de poder, podendo ocorrer por chantagem, quando o assediador tem o intuito de levar vantagem ou fornecimento sexual prevalecendo-se de sua função ou condição superior hierárquica (tipo criminal), ou por intimidação, quando há a intenção de restringir a atuação ou criar situação ofensiva ao assediado. (TRT-2 - RO: 00002524420125020020 SP 00002524420125020020 A28, Relator: RIVA FAINBERG ROSENTHAL, Data de Julgamento: 06/06/2013, 17ª TURMA, Data de Publicação: 14/06/2013).

Perante as duas modalidades a finalidade do assediador é conseguir a obtenção de favores sexuais, desrespeitando o princípio da dignidade da pessoa, na onde venha a afrontar a moral de cada um, infligindo leis, no qual para aquele que versa o assédio, venha sofrer sanções impostas pelo o legislador como determina a lei contra o assédio sexual, que vem a ser uma pena de detenção de 1 a 2 anos.

4.4 RESPONSABILIDADES DO ASSEDIADOR SOBRE O DANO CAUSADO AO ASSEDIADO

Caso o Assédio Sexual no ambiente de trabalho seja comprovado mediante provas, mesmo sem ter sua consumação, caberá ao assediador responsabilidades a ser tomadas, a questão das provas, como cita Sonia Mascaro Nascimento é outra questão muito complexa que venha a ser tratada com bastante cautela.

“Assédio sexual. Prova. Os atos que caracterizam o assédio sexual, de modo geral, são praticados secretamente, dificultando sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Muitas vezes esses atos são de apenas de conhecimento da vítima e do agressor por isso devem ser investigados com acuidade de todos os indícios da prática do assédio sexual e daí aplicar as sanções para impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais do ser humano em especial à dignidade, à honra e à intimidade. ” (...) os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima. Daí porque a prova não precisa ser cabal a ocultar, na medida em que, não sendo praticada em locais públicos a vista de todos, há de se considerar que a prova indiciária, que tenha previsão legal, é suficiente para caracteriza-la na esfera trabalhista (...) (2011 pg126).

Havendo a concretização do assédio no ambiente de trabalho, mediante provas caberão responsabilidades a ser tomada contra o assediador, cabendo a ele uma ação de reparação de danos morais diante da esfera civil, no qual foi tolerado esse assédio no local de serviço, a responsabilidade será empregada solidariamente contra aquele que cometeu o ato, essa responsabilidade está prevista no art. 483, alínea *e* da CLT;

A lei diz:

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

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

Professor Nelson esclarece que

(...) será responsável solidariamente com o empregado assediador pelos danos causados sem prejuízos do direito de regresso contra os causadores do dano. O empregado assediador poderá ter seu contrato rescindido por justa causa em razão do previsto no art. 482, alínea b, da CLT, que preceitua como uma das hipóteses de justa causa à incontinência de conduta ou o mau procedimento. (...) (Apostila sobre assédio sexual, Professor Nilson, pg. 26).

Perante a isso observamos que o empregador, aquele que comete o assédio sexual, poderá ser responsabilizado pela a empresa, antes que seja consumado o ato.

A jurisprudência produzida pelo os tribunais (apud Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz, 2008) trata da responsabilidade pelo assédio sexual como:

“ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO DANO MORAL”. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ” O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade indispensável às suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as decorrentes da libido, pelo trauma resultante às vítimas. (TRT 12ª Região, 2ªT. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001).

Segundo decisões de Jurisprudências:

Repetidas ofensas e investidas de cunho libidinoso configuram o assédio de natureza sexual, ainda que o fim não seja propriamente o de satisfazer a lascívia do ofensor, mas de expor sexualmente a vítima ou ridicularizá-la perante terceiros em função de sua condição sexual. Nesses casos, há responsabilidade do empregador pelas violações dos direitos da personalidade dos empregados ocorridas no âmbito do serviço, na medida em que é dever deste velar por um ambiente de trabalho digno e sadio, sobretudo se as ofensas partiram de empregado com ascensão hierárquica sobre o reclamante e foram proferidas a partir de computador utilizado como ferramenta de trabalho. Indenização por danos morais devidas. (TRT-2 - RO: 11046920125020 SP 00011046920125020052 A28, Relator: ORLANDO APUENE BERTÃO, Data de Julgamento: 29/08/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013).

Para Aloysio Santos (*apud*, Omar Aref Abdul Latif, Revista Âmbito Jurídico.com. br, Pamplona Filho, Rodolfo, op.cit., p. 118.):

“Assim sendo, se o assediante é o próprio empregador, incorrerá em responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Se for seu empregado, representando-o ou não, a responsabilidade também será sua, sem afastar a responsabilidade patrimonial do assediador, o que poderá ser objeto de lide

própria regressiva ou, como nos parece cabível, de denúncia da lide no processo trabalhista correspondente”.

Para José Pastore e Luiz Carlos Amorim Robortella (*apud*, Omar Aref Abdul Latif, Revista www.ambitojuridico.com.br Op. cit., p. 76-77), essa questão deve haver muita cautela para tomar alguma decisão.

“Não se deve erigir em critério absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos. Seria instituir um enorme risco à atividade empresarial e estimular verdadeira febre de indenizações”.

A responsabilidade não pode cair em cima da empresa em si quando o ato for praticado pelos seus agentes ou prepostos, deverá ela ser solidária, caindo sobre aquele que a comete, até porque a empresa deve ser valorizada, preservando sua imagem, rendimento e cultivo, da empresa, sendo a única atenção a ser tomada é a responsabilidade pela indenização patrimonial em condenações judiciais pelo ato acediosos de seus empregados, de acordo com a Revista *Âmbito Jurídico*, pg. 76 e 77.

Entende-se que cada um que responde solidariamente pelos seus atos, não sendo cabível apenas a indenização mediante a empresa, pessoa jurídica e sim o assediador.

4.5 MEDIDAS QUE A PESSOA ASSEDIADA NECESSITA ADOTAR.

A primeira medida a ser providenciada será a quebra do silêncio, ou seja, a pessoa deverá fazer jus ao seu direito, deverá comunicar alguém tomando as devidas providencias para que o assediador seja responsabilizado de forma idônea. Não podendo manter-se calada, guardando para si o constrangimento, muitas vezes esse silêncio vem de forma que a pessoa guarde para si pelo o fato da não aceitação perante a sociedade

tendo vergonha de manifestar ou muitas vezes com o medo da ameaça que o assediador empregou contra a vítima.

A apostila do Assédio Moral e Assédio Sexual do Ministério do Trabalho e Emprego cita um rol de providências devidas a serem tomadas pelo o assediado sendo elas: (2010 pg 39).

- Dizer claramente não ao assediador.
- Contar para os (as) colegas o que está acontecendo
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras,
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas
- Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos
- Relatar o acontecido ao Sindicato.
- Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum.
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

Tendo como base esses preceitos a pessoa no qual for assediada, não deverá guardar para si a intimidação que o assediador realizará contra ela, sendo o principal início não guardar o silêncio, pois vem a ser um dos grandes males que a vítima pratica, devendo ela sair da forma submissa para uma forma mais ativa, não aceitando a intimidação por parte do agente assediador.

A vítima não pode manter contato com o assediador a melhor coisa que ele deverá fazer seria ignorá-lo não fazendo nenhum tipo de contato, suponhamos que em caso de necessidade pelo o seu trabalho a vítima tiver que realizar algum contato a melhor coisa a fazer seria na presença de mais pessoas.

Sendo assim esses preceitos para evitar que continue o assédio sexual no trabalho, mas caso perceba que não houve solução após inúmeras vezes a pessoa poderá recorrer ao judiciário ou em caso de extrema necessidade que a vítima esteja sentindo-se coagida pelo o motivo de sua segurança poderá até a contratação de um policial ou segurança particular.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir que a figura do assédio sexual vem a ser um caso muito visto no ordenamento jurídico, apesar de o assédio sexual ser algo muito antigo é encarado nos dias de hoje como algo comum, sendo visto com muita frequência.

O assédio sexual vem a ser o constrangimento da pessoa com o intuito de receber vantagens ou favorecimento de cunho sexual, praticado pelo o seu superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, como descreve o artigo 216-A, visando aqui o verbo constranger, obrigado a pessoa a submissão da concretização do ato.

A ação do assédio sexual vem a ser um meio de conduta ofensiva a dignidade da pessoa humana inibindo sua liberdade sexual, ou seja, sua leal escolha para a prática do ato, aonde isso vem a ser protegido, pelo o ordenamento jurídico que vem a zelar dos seus bens jurídicos tutelados.

O método de punição do assédio sexual vem a ser aplicável pelo o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, é atribuída uma pena de um a dois anos, esse artigo veio com o objetivo de inibir a prática do ato descrito pelo o legislador, para que haja a punição a primeira providência a ser tomada seria a comunicação do fato, porém nem sempre o assédio sexual vem a ser punido, pois a pessoa que sofreu o constrangimento acaba ficando em silêncio muitas vezes por vergonha de expor o que aconteceu com ela perante toda a sociedade ou com medo de alguma ameaça que o assediador tenha feito.

No entanto a vítima passa a ser submisso perante o assediador pelo o fato de a vítima ter ficado calada e não ter exposto o que devidamente ocorreu, caracterizando assim uma ausência da devida punição que era cabível.

O crime do assédio sexual ele vai abranger varias áreas do direito em si como na área penal, civil e até mesmo na área trabalhista, conhecido como o Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, pois aquele que venha praticar o assédio sexual no ambiente de trabalho contra algum empregado ou até mesmo contra o empregador, confirmada a pratica do ato em si, cabe perante CLT à rescisão indireta do contrato de trabalho de acordo com o artigo 482, alínea *e*, e a justa causa do empregador descrito no artigo 483, alínea *b* e *j*. E na esfera penal será cabível a aplicação do artigo 216-A e dentro na esfera civil cabe à aplicação de uma indenização de reparação por dano morais, no qual será arrojado o valor por aquele que julgar e achar necessário a ser enquadrado.

Cabendo então ao empregador, zelar do seu ambiente de trabalho, não aceitando que ocorram eventuais constrangimentos dessa forma perante sua empresa, garantindo aqui a todos seus funcionários a devida proteção legal e o direito a dignidade da pessoa humana.

Sendo cabível também que dentro de uma empresa o empregador ou um superior hierárquico faça aparições sobre o tema, no qual mostre as devidas reponsabilidades que o assediador terá que arcar com a pratica do ato, na onde provocará sua rescisão no contrato, devendo também orientar as pessoas as quais são assediadas mostrando a elas que podem contar sem coação alguma, no qual todo o apoio será dado à vítima, mostrando o verdadeiro interesse que a empresa visa pelos seus empregados, revelando todos suas garantias de proteção.

Devemos também destacar que o assédio sexual caracteriza-se pela privação da liberdade, pois o legislador tem como o seu objetivo de proteger a liberdade sexual, ou seja, a pessoa tem a faculdade de querer ou não a prática do ato libidinoso, então havendo a aceitação por ambos não há que se falar em assédio, mesmo ocorrendo entre empregado e empregador, como por exemplo, amigos de trabalho ter uma relação amorosa, ambos versam na aceitação, pois entre eles há um devido romance, embora seja empregado e empregador não pode ser caracterizado como um assédio sexual no ambiente de trabalho.

No entanto também o que possamos analisar que por se tratar de um crime comum não havendo uma pessoa específica para o estágio do ato ele pode ser cometido por qualquer pessoa tendo como sujeitos passivos e ativos, qualquer um, podendo ser praticado de homem para mulher, de mulher para homem, ou ate mesmo entre o mesmo sexo, de homem pra homem, ou de mulher para mulher.

Perante a doutrina e as jurisprudências os meios que são passíveis para a concretização do assédio sexual podem ser na sua forma verbal, escrita, gestos ou outras formas que possa levar a vitima ao constrangimento.

O que possamos esperar é que todas as empresas adotem normas de seguranças garantindo a todos a devida proteção que lhe é devido no qual o judiciário passe a tomar medidas severas e dando a devida punição para aqueles infratores que cometeram o ato, sendo aplicável contra os mesmos as devidas sanções, devendo também ser responsabilizados pela a reparação de danos morais ou os prejuízos que acarretaram contra a vítima.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio moral e sexual no trabalho, Apostila – Brasília: MTE Ministério do Trabalho, ASCOM, 2009. 44 p.

BEVILÁQUA, Clóvis. Código civil anotado. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916.

Conflito de Jurisdição 6.959-6, STF/Pleno, Rel. Sepúlveda Pertence, DJU, 22 fev. 1991,2002, pág. 98.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da Cunha. Direito do Trabalho – 6 edições Rev. Atualizada - São Paulo - SP. Saraiva, 2010.

Del Priore, 1999

DINIZ, Maria Helena – Curso de direito civil brasileiro. São Paulo: Saraiva 2008.

GÊNOVA, Leonardo de. – O Princípio da Proteção no Século XXI, Os novos desafios do trabalhador brasileiro. São Paulo. LTR 2009.

GOMES, Orlando. Contratos. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

JESUS, Damásio E. De & GOMES, Luiz Flávio. Assédio Sexual – coordenadores 2002 – Editora SARAIVA.

Margarete Nicolau Oliveira, Assédio sexual nas relações de trabalho, Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília-DF, 2003, apud, Organizações Internacional do trabalho, apud Florindo, Valdir. Dano Mora e o Direito do trabalho. (São Paulo: LTR)

MENEZES, Adolfo Bezerra. A escravidão no Brasil e as Medidas a que Convém Tomar para extingui-la sem Damno para a Nação. Rio de Janeiro – RJ, 1869.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. (ASSÉDIO SEXUAL FEMININO NO MUNDO DO TRABALHO: algumas considerações para reflexão).

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. - Assédio Moral. 2º Edição – Editora SARAIVA

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. 2011

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. 2011, pg 118 apud TRT, 12ª R., 2ªT.,RO-V 002125/2000, Ac.03199/2001, Ref. Juiz J.L. Moreira Cacciari, DJ/SC, 11-04-2001

PEREIRA, Almir Alessandro Correia. (As flexibilizações das leis trabalhistas, Universidade Candido Mendes Rio de Janeiro 2010):

RUBINSTEIN, Michael. Dealing with harassment at work: the experience of industrialized countries, in *Conditions of Work Digest – Combating Sexual Harassment at work*, Geneva, International Labour Office, 1992, v.11, n.1, *apud* Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (O assédio sexual em face do direito do trabalho, in *ensaios de direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, 199, pg. 89.).

SARAIVA, Renato direito do trabalho para concursos públicos, pg.31, 10ª ed. 2010, São Paulo Editora Método.

VADE MECUM. 2ª edição editora Saraiva 2013.

REFERENCIAS ELETRÔNICAS

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS DIREITOS SOCIAIS Sala dos Doutrinadores - Artigos Jurídicos JurisWay. Relação com a Teoria Tridimensional do Direito de Miguel Reale.

Aloysio Santos (*apud*, Omar Aref Abdul Latif, Revista Âmbito Jurídico.com.br, Pamplona Filho, Rodolfo, op.cit., p. 118.)

Âmbito Jurídico Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em agosto 2014.

Apostila sobre assédio sexual Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho Plano de Aulas - 1º Semestre de 2011 Prof. Dr. Nilson de O. Nascimento www.professornilson.com.br, pág. 26 e 29 disponível em <http://www.professornilson.com.br/Downloads/Ass%C3%A9dio%20Sexual,%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Dano%20Moral%20na%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20Emprego.pdf>, visitado em 09/08/2014.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Advogada – CE, Assédio sexual no trabalho Publicado na Justiça do Trabalho nº 243, p. 48 Auditora Fiscal do Trabalho disponível em www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/172.htm visitado em 10/08/2014.

DEBIASI, Clóvis Guido. Estabilidade gestante em contrato por prazo determinado. Fernando Correa da Silva Sociedade de Advogados. Artigo 28/09/2012.

http://www.fcsadvocacia.com.br/artigosDetalhes.php?id_item=106 visitado em 03/08/2014.

ELUF, Luisa Nagib. Faz Chile. Inspeccion Del trabajo. Ordenança 1133/36, de21-03-2005 disponível em: <http://www.dt.god.cl/legislacion/1611/article-59096.html>. VISITADO EM 05/08/2014.

Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e no Mundo www.tudosobreconcurso.com

Folha de São Paulo, p. F1, 1º. 8.2004

JUS BRAISL (TRT-2 - RO: 11046920125020 SP 00011046920125020052 A28, Relator: ORLANDO APUENE BERTÃO, Data de Julgamento: 29/08/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013).

JUS BRAISL (TRT-2-RO: 00002524420125020020 SP 00002524420125020020 A28, Relator: RIVA FAINBERG ROSENTHAL, Data de Julgamento: 06/06/2013, 17ª TURMA, Data de Publicação: 14/06/2013).

JUS BRAISL (TRT-3 - RO: 01432201014003009 0001432-67.2010.5.03.0140, Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa, Quarta Turma, Data de Publicação: 15/09/2011 14/09/2011. DEJT. Página 107. Boletim: Sim.).

LATIF, Omar Aref Abdul. Revista Âmbito Jurídico.com. br, TRT 12ª R., 02ª Turma, RO-V 2125/2000, Juiz Rel. José Luiz Moreira Cacciari, j. 23-01-2001.

MARIANO Júnior, Alberto Ribeiro. Contrato de experiência e a estabilidade acidentária. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9242>. Acesso em agosto 2014

MIRANDA, Maria Bernadete. Teoria Geral dos Contratos. Revista Virtual. Vol. 2 2008. Direito Brasil.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n 57, set, 2008. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em agosto 2014.

PASTORE, José. E ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (*apud*, Omar Aref Abdul Latif, Revista Âmbito Jurídico.com.br Op. cit., p. 76-77), essa questão deve haver muita cautela para tomar alguma decisão.

PEDUZZI, Maria Cristina Hirigoyen. Bibliografia da Ministra Maria Cristina Hirigoyen Peduzzi. Compilada pela Coordenadoria de Documentação do Tribunal Superior do Trabalho. Atual. Em 6 fev. 2013. Brasília: TST, 2013.

Princípio Constitucional da Igualdade. Jus Brasil. Disponível em: <http://anajus.jusbrasil.com.br/noticias/2803750/principio-constitucional-da-igualdade>
Visitado em 03/08/2014.

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. (São Paulo: Saraiva 1980.) – Mundo Jurídico – Doutrina Dos Princípios Constitucionais. Carla Fernanda de Marco 26/02/2008 www.mundojuridico.com.br

Resumo de Direito <http://resumoseoutros.wordpress.com/2012/09/15/contrato-de-trabalho-2/>

RODRIGUES, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. Princípio de Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTr, 2ª tiragem, 1993. (P30.) Jus Navegandi – artigos 15007 princípios do direito do trabalho jus.com. br.

TERRUEL, Suelen Chirieleison. E BERTANI, Iris Fenner. MUNDO DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA. Assédio sexual laboral e suas implicações. Revista Virtual, Volume 4- Número 2 Jan/Jun. 2002. Disponível em: (http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100005&script=sci_arttext&tlng=pt) visitado em 05/08/2014.

TRT, 12ª R., 2ªT. RT 01374-2005-033-12-00-1500-4, Rel. Juíza Ivone Ramos, TRSTSCI DOE, 4-9-2007

TRT, 15ª, 11ª Câm. 6ª T., RT 01041 – 2005 – 024 – 15- 00- 4 Rel. Juiz Flávio Nunes Campos, DOE 9-9-2006.

TST - A HISTORIA DA CONSOLIDAÇÃO (disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>)

www.advcorrespondente.adv.br (Postado em 15 de Janeiro ADV CORRESPONDENTE)