

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Vinícius José Rockenbach Portela

**O ASSÉDIO SEXUAL COMO CAUSA PARA A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE
EMPREGO**

Porto Alegre
2015

VINÍCIUS JOSÉ ROCKENBACH PORTELA

O ASSÉDIO SEXUAL COMO CAUSA PARA A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre
2015

CIP - Catalogação na Publicação

Portela, Vinícius José Rockenbach

O assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego / Vinícius José Rockenbach Portela. -- 2015.

83 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Trabalho de conclusão de curso (Especialização) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Especialização em Direito do Trabalho, Porto Alegre, BR-RS, 2015.

1. Assédio Sexual. 2. Direito do Trabalho. 3. Resolução do contrato de emprego. 4. Justa causa. 5. Despedida indireta. I. Dorneles, Leandro do Amaral Dorneles de, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

VINÍCIUS JOSÉ ROCKENBACH PORTELA

O ASSÉDIO SEXUAL COMO CAUSA PARA A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Aprovado em ____ de _____ de _____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

À minha mãe, Glória, pelo apoio incondicional. Te amo!

Agradeço a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para a conclusão deste trabalho, principalmente, a minha mãe, Glória, por todo o suporte e atenção neste último ano; e ao meu orientador, Leandro Dorneles, por ter aceitado meu projeto, pelas críticas e sugestões realizadas e por ter compreendido as minhas dificuldades enfrentadas na elaboração deste trabalho. Sem essas pessoas, o trabalho não seria concluído, razão pela qual a elas sou eternamente grato.

RESUMO

A consagração da liberdade sexual como um direito fundamental não possibilita que um sujeito possa se valer dessa premissa para realizar atos que atentem contra a liberdade de outra pessoa. Por essa razão que o assédio sexual é considerado uma conduta atentatória ao direito fundamental à liberdade sexual do indivíduo e, por isso, é reprimido por nosso ordenamento jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, a tutela do assédio sexual ocorrido no meio ambiente laboral busca combater a prática dessa conduta, ainda que não haja nenhum dispositivo legal específico sobre a questão. Logo, as consequências do assédio sexual no contrato de emprego, principalmente como causa ensejadora do término do contrato, representam um dos principais problemas envolvendo a questão. Por conseguinte, a presente monografia tem como desígnio estudar a figura do assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego por intermédio da dispensa por justa causa do empregado assediador e pela despedida indireta do trabalhador assediado. Para alcançar esses objetivos, utilizar-se-á como metodologia de pesquisa a análise exploratória de conteúdo bibliográfico e jurisprudencial. Como resultado final, é possível concluir, principalmente, que – mesmo que não haja a sua previsão legal como hipótese que autorize a dispensa por justa causa e a despedida indireta do trabalhador – o assédio sexual é causa para a resolução do contrato de emprego, perfectibilizada por meio da dispensa por justa causa do empregado assediador e pela despedida indireta do empregado assediado.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Direito do Trabalho. Resolução do contrato de emprego. Justa causa. Despedida indireta.

ABSTRACT

The enshrining of sexual freedom as fundamental right does not allow that anyone can take advantage of such premise to perform acts that undermine another person's freedom and this is the reason why the sexual harassment is considered an offensive conduct to the fundamental right to sexual freedom of any individual and, therefore, is repressed by our legal system. Under the Labour Law, the protection of sexual harassment in the working environment aims to combat the practice of this act even though there is no specific legal provision on this issue. Therefore, the consequences of sexual harassment in the employment contract, especially as a cause of its termination, represents one of the major problems involving this matter. Consequently, the purpose of the present monograph is to study the sexual harassment as cause of termination of employment contract through dismissal for good cause of the harasser employee and through the indirect dismissal of the harassed worker. In order to accomplish the referred purpose, it will be used as research methodology the analysis of bibliography and jurisprudential content. As final result, it is mainly possible to conclude that sexual harassment is a cause of termination of employment contract, which ends up occurring through dismissal for good cause of the harassed employee and through the indirect dismissal of the harassed worker, even though there is no legal provision for that.

Keywords: Sexual Harassment. Labour Law. Employment Contract's Resolution. Good cause. Indirect Dismissal.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac.	Acórdão
Agr. Instr.	Agravo de Instrumento
AI	Agravo de Instrumento
Apud.	Citado por. Indica a fonte de uma citação indireta.
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
c/c	Combinado
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
Des.	Desembargador
DG	Dissídio de Greve
DO	Diário Oficial
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Inc.	Inciso
Op. cit.	Obra citada
p.	Página
PL	Projeto de Lei
Rel.	Relator
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
RS	Rio Grande do Sul
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT-1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT-2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT-4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TRT-5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TRT-6	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região
TRT-7	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
TRT-8	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
TRT-9	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TRT-10	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região
TRT-11	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
TRT-12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região
TRT-13	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
TRT-14	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região
TRT-15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TRT-16	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
TRT-17	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região
TRT-18	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região
TRT-19	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região
TRT-20	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região

TRT-21	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região
TRT-22	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região
TRT-23	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região
TRT-24	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. LIBERDADE E ASSÉDIO SEXUAL	15
1.1. Liberdade sexual	15
1.2. Noções básicas sobre assédio sexual: conceito, espécies, elementos caracterizadores e sujeitos	22
1.3 Distinção entre assédio sexual e assédio moral	27
2. ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	33
2.1 América Latina	33
2.1.1 Argentina	36
2.1.2 Chile	38
2.1.3 Costa Rica	43
2.1.4 Paraguai	48
3. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO CONTRATO DE EMPREGO ..	50
3.1 Resolução do contrato de emprego	50
3.2 O assédio sexual como falta grave para a dispensa por justa causa do assediador	60
3.3 O assédio sexual como causa para a despedida indireta do trabalhador assediado.....	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, consagrou a liberdade como um direito fundamental de todo o cidadão brasileiro nas mais variadas esferas, dentre as quais se destaca a que pode ser considerada a mais íntima do indivíduo, notadamente a sua liberdade sexual perfectibilizada pelo direito da pessoa de dispor do próprio corpo e de somente manter relações sexuais consentidas.

A liberdade sexual, dessa forma, é recente conquista no plano das garantias individuais, além de ser tutelada pelo Código Penal brasileiro que reprime a prática de diversas condutas atentatórias à liberdade sexual do ser humano, impondo sanções àqueles que, por meio de um ato ilícito, transgridam a liberdade sexual de outrem.

Todavia, a consagração da liberdade sexual como um direito fundamental não possibilita que um determinado sujeito possa se valer dessa premissa para realizar atos que atentem contra a liberdade de outra pessoa, o que é rechaçado por nosso ordenamento jurídico-constitucional.

A pessoa tem direito de viver a própria sexualidade, mas não pode interferir na liberdade sexual de outro ser humano.

Por essa razão que o assédio sexual é considerado uma conduta atentatória ao direito fundamental à liberdade sexual do indivíduo e, por isso, é reprimida pelo Código Penal em seu artigo 216-A, sendo, dessa maneira, fonte de preocupação social devido aos graves conseqüências negativos causados à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, a tutela do assédio sexual ocorrido no meio ambiente laboral reprime a prática dessa conduta, ainda que não haja no ordenamento jurídico positivo trabalhista nenhum dispositivo legal específico sobre a questão.

Logo, as conseqüências do assédio sexual no contrato de emprego, principalmente no tocante aos seus conseqüências que possam causar o término do contrato, representam um dos problemas inerentes a essa questão que merecem uma abordagem científica dos operadores do Direito.

Desvendar, então, a problemática envolvendo a possibilidade do assédio sexual ser considerado como causa para a resolução do contrato de emprego – quer

seja por meio da dispensa por justa causa do empregado assediador, quer seja por meio da despedida indireta do trabalhador assediado – é medida que se impõe, dada a sua extrema importância e relevância para o Direito do Trabalho.

Por conseguinte, a presente monografia tem como desígnio estudar a figura do assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego por intermédio da dispensa por justa causa do empregado assediador e pela despedida indireta do trabalhador assediado.

Denota-se daí a relação da temática escolhida com as pesquisas realizadas pelo autor no âmbito do Curso de Especialização em Direito do Trabalho vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Adianta-se que não se pretende no presente trabalho esgotar o assunto, mas, sim – respeitando-se os limites impostos a esse tipo de produção acadêmica – apresentar um panorama sobre a problemática do assédio sexual e de seus efeitos irradiados no contrato de emprego, como, por exemplo, a possibilidade de dispensa por justa causa do assediante e despedida indireta do assediado.

Ademais, embora o assunto seja comentado significativamente nos dias de hoje, além de ser amplamente versado no direito comparado, não existia nesta Faculdade de Direito, monografia específica acerca do assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego.

Para alcançar, portanto, os objetivos e para melhor desenvolvimento do tema proposto, o presente trabalho foi dividido em três capítulos, utilizando-se como metodologia de pesquisa a análise exploratória de conteúdo bibliográfico e jurisprudencial.

No primeiro capítulo se fará a abordagem do direito fundamental à liberdade, realizando-se a análise do assédio como forma de afronta à liberdade sexual. Não só, se realizará, também, a apresentação das noções básicas sobre assédio sexual, como o seu conceito, suas espécies, elementos caracterizadores e sujeitos, além de se distinguir a figura do assédio sexual do assédio moral, para que não paire dúvidas entre essas espécies de infração ocorrentes nas relações de trabalho.

O segundo capítulo é destinado aos ordenamentos jurídicos estrangeiros em que o assédio sexual é de alguma forma regulamentado em lei, com o objetivo de se realizar um breve estudo comparado com o ordenamento jurídico brasileiro no que

diz respeito ao assédio sexual ocorrente nas relações de trabalho, principalmente no tocante à sua positivação como causa para a resolução do contrato de emprego nas leis de outros países da América Latina, especialmente da Argentina, Chile, Costa Rica e Paraguai, os quais apresentam características sociais, históricas e culturais semelhantes à do Brasil.

No terceiro e último capítulo, se tratará dos consectários do assédio sexual no contrato de emprego que culminam com a sua resolução em razão do assédio praticado no ambiente de trabalho. Para tanto, se fará a análise do assédio sexual como falta grave para a dispensa por justa causa do assediador, bem como causa para a despedida indireta do trabalhador assediado.

Por fim, se encerrará este estudo com as conclusões extraídas do presente trabalho.

1 LIBERDADE E ASSÉDIO SEXUAL

1.1 Liberdade sexual

Antes de adentrar a figura do assédio propriamente dita, necessário se faz tratar de um direito fundamental que está intimamente relacionado a essa conduta, pois não “importa qual seja o domínio normativo a ser investigado, é sempre recomendável o exame dos princípios fundamentais”¹ que, de uma forma ou de outra, se comunicam com o objeto do presente estudo.

Assim, primeiramente é imperiosa a abordagem do direito fundamental à liberdade sexual.

Liberdade² é a faculdade de o indivíduo poder decidir ou agir segundo a própria determinação³. Consiste “nas prerrogativas de autodeterminação da locomoção, de feitura e de expressão das opiniões, sentimentos e convicções”⁴. Livre é aquele indivíduo que pode dispor de sua própria pessoa⁵ sem restrições. Sociedade livre é aquela na qual não são impostas imposições ao exercício da liberdade individual⁶ de seus cidadãos.

Liberdade é a faculdade ou o poder de agir segundo a própria determinação da pessoa. É poder de autodeterminação. É o direito ao poder de opção consciente dos meios necessários à realização pessoal nos planos material e espiritual. É um direito que dá ao indivíduo o poder de locomover-se livremente e também, com liberdade, de fazer as suas escolhas e livremente expressar as suas opiniões, sentimentos e convicções, quando não exista regra proibitiva ou restritiva para a prática do ato (art. 5, II, CF)⁷.

-
- 1 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Constituição e assédio sexual*. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (coordenadores). *Assédio sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 92.
 - 2 “A liberdade é, sem dúvida, um dos termos mais controvertidos e mais decisivos na experiência jurídica. Para alguns, ela precede o direito e explica sua possibilidade. Para outros ela resulta do direito e só tem sentido a partir dele” (FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. *Estudos de filosofia do direito: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 75).
 - 3 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3. ed. totalmente revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. p. 1209.
 - 4 BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013. p. 21.
 - 5 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Op. cit.* p. 1227.
 - 6 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional*. São Paulo: LTr, 2012. p. 97; _____. *Op. cit.* p. 93.
 - 7 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 44. “Como expressão do direito à vida e corolário da dignidade da pessoa humana, a liberdade, caracterizada superficialmente como poder de autodeterminação, é essencial. Assim, a vontade do indivíduo para usufruir dessa prerrogativa deve ser pura e linear e deve estar desimpedida por completo. O arbítrio é imprescindível” (SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*.

A liberdade – nas palavras de Ives Gandra da Silva Martins – “é o motor da história, da economia, da política, da ciência e da sociedade”⁸.

O senso de liberdade faz parte da humanidade desde seus primórdios, existindo diversos registros históricos de povos que na antiguidade já lutavam por sua liberdade no sentido de independência e autonomia.

Na Idade Média, a ideia de liberdade era compreendida como um direito e como uma forma de oposição à monarquia e ao poder da igreja, bem como forma de “conquista de privilégios de grupos ou cidadãos frente a uma ordem social fechada”⁹.

Entre os séculos XV a XVIII – período da história conhecido como Idade Moderna – a liberdade passou a “ser concebida como direito subjetivo, concretizado de forma racional pela vontade do homem”¹⁰. Nesse período, a liberdade era tida como um fenômeno das sociedades individualistas que separavam “o homem do Estado e de grupos, reservando-lhe um papel independente e autônomo”¹¹.

Com o passar dos tempos, a liberdade adquiriu status de direito humano reconhecido em diversos tratados internacionais, e – logo em seguida – como direito fundamental insculpido nas Constituições de diversos países.

A primeira legislação que se tem notícia a estampar a liberdade como um direito fundamental, foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão¹², fruto da Revolução Francesa ocorrida entre os anos de 1789 e 1799. O documento estatuiu que todos os homens nascem e são livres (artigo 1º¹³), sendo a liberdade um direito natural e imprescindível (artigo 2º¹⁴) de toda a pessoa. Restou consignado que a liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo, de modo que o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites, senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos

São Paulo: LTr, 2000. p. 172).

8 MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Direitos fundamentais*. In: MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; NASCIMENTO, Carlos Valder do. *Tratado de direito constitucional*. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 290.

9 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 43.

10 _____. *Op. cit.* p. 43.

11 _____. *Op. cit.* p. 43.

12 Em francês, *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*.

13 *In verbis*: “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum”.

14 *In verbis*: “A finalidade de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão”.

mesmos direitos (artigo 4º¹⁵).

Todos têm *igual direito a mais ampla liberdade compatível com uma liberdade igual para todos*. Esse é o princípio da máxima liberdade igual concebido por John Rawls como o primeiro princípio de justiça¹⁶.

Hoje, a Declaração Universal dos Direitos Humanos expressa que todo indivíduo tem direito à liberdade (artigo 3º¹⁷), servindo, assim de inspiração a diversos ordenamentos constitucionais internos de cada país.

A liberdade jurídica surge, então, como a “ausência de restrições do Estado e de terceiros aos direitos civis e políticos individualizados e passa a figurar como fundamentos do constitucionalismo”¹⁸.

Desse modo, a tutela jurídica da liberdade “está incrustada em todo o ordenamento jurídico positivo, pois o estabelecimento de qualquer regra de conduta implica, em última análise, a disciplina do exercício da liberdade”¹⁹. Nesse sentido, o artigo 5º da Constituição Federal “abarca diversos princípios jurídicos intimamente relacionados com a noção de liberdade”²⁰.

Nesse contexto, a liberdade pode ser considerada como um princípio²¹, como um valor²² ou como um direito²³.

Ocorre que a palavra liberdade apresenta diversos sentidos²⁴ e pode ser expressa em diferentes esferas.

A liberdade pode ser de associação, exercício de profissão, “consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção,

15 *In verbis*: “A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei”.

16 HART, Hebert Lionel Adolphus. *Ensaio sobre teoria do direito e filosofia*. Tradução José Garcez Ghirardi, Lenita Mari Rimoli Esteves; revisão técnica Ronaldo Porto Macedo Junior, Leonardo Gomes Penteado Rosa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 256-257.

17 *In verbis*: “Todo indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”.

18 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 44.

19 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O Assédio sexual na relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 26.

20 _____. *Op. cit.* p. 27.

21 Na qualidade de princípio, a liberdade “orienta a interpretação e aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais” (BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 45).

22 A liberdade como um valor, “aparece no texto constitucional em dois momentos: a) como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, de construção de uma sociedade *livre*, justa e solidária (art. 3º, I); e, b) na qualidade de livre-iniciativa, como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV)” (_____. *Op. cit.* p. 45).

23 Como um direito, a liberdade aparece no texto constitucional “nos mais variados aspectos, formas ou vertentes” (_____. *Op. cit.* p. 45).

24 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 24.

circulação, informação, sindical e sexual”²⁵, espécies as quais são interligadas pelo mesmo traço identificador, mormente “a alternativa ou possibilidade de escolha de comportamento”²⁶.

A liberdade sexual – espécie de liberdade que está intimamente ligada à prática do assédio sexual – diz respeito ao direito que cada indivíduo tem de dispor livremente “do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual”²⁷ que não deseja. Ou seja, cada um faz o que quer pra si com o seu próprio corpo²⁸.

Segundo Rui Stoco, a liberdade sexual constitui direito absoluto²⁹, oponível a todos (*erga omnes*), de modo que todos tem o dever de respeitá-la³⁰. Ninguém pode interferir nas preferências sexuais de determinada pessoa e nem mesmo impedir ou restringir a sua liberdade sexual³¹. Cada um tem o direito de viver a própria sexualidade³², sem que seja forçado a manter relações sexuais não consentidas.

A sexualidade é um elemento da própria natureza humana, seja individualmente, seja genericamente considerada. Sem liberdade sexual, sem direito ao livre exercício da sexualidade, sem opção sexual livre, o próprio gênero humano não se realiza, falta-lhe a liberdade, que é um direito fundamental³³.

Dessa forma, “ninguém pode realizar-se como ser humano se não tiver assegurado o respeito ao exercício da sua sexualidade”³⁴. Por essa razão que hoje a liberdade sexual é amplamente assegurada.

-
- 25 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 21-23 e 47-48. Todas essas liberdades “têm aplicação imediata, independentemente de norma infraconstitucional (art. 5º, § 1º, CF) e o rol de liberdades inscritas na Carta constitucional não exclui a verificação de outras ‘decorrentes do regime e dos princípios’” (_____. *Op. cit.* p. 48) (artigo 5º, parágrafo segundo, da Constituição Federal). Logo, não há como se negar “o exercício da proteção de um direito ou garantia fundamental somente pela inexistência de uma lei específica definidora dos limites da correspondente garantia ou direito fundamental” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 27).
- 26 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 45.
- 27 DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 122.
- 28 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 31.
- 29 Nesse sentido, Cezar Roberto Bitencourt refere que o respeito à liberdade sexual tem caráter absoluto, por ser corolário da dignidade e personalidade humana (BITENCOURT, Cezar Roberto. *Código Penal comentado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 882).
- 30 STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 1948.
- 31 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 187.
- 32 “O indivíduo tem o direito de viver a própria sexualidade, com liberdade de escolha de suas preferências, parceiros e oportunidades de se relacionar (_____. *Op. cit.* p. 186).
- 33 DIAS, Maria Berenice. *Liberdade sexual e direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/>>. Acesso em: 30/09/2015. p. 2.
- 34 _____. *Op. cit.* p. 1.

Trata-se de recente conquista no plano das garantias individuais³⁵, sendo hoje incorporada ao acervo de direitos humanos³⁶ de primeira dimensão e ao rol de direitos e garantias fundamentais previsto em nossa Constituição. Além disso, o Código Penal brasileiro tutela a liberdade sexual (artigos 213 a 234-C do Código Penal³⁷), inclusive dispendo sobre o crime de assédio sexual³⁸ (artigo 216-A do Código Penal³⁹).

No entanto, o reconhecimento da liberdade sexual não quer dizer que um determinado sujeito possa se valer dessa premissa para realizar atos que atentem contra a liberdade de outra pessoa. As normas constitucionais repugnam, implicitamente, “toda e qualquer atitude ou conduta que tencione obter favores de ordem sexual dessa maneira”⁴⁰.

Assim, “o indivíduo tem direito de viver a própria sexualidade, com liberdade de escolha de suas preferências, parceiros e oportunidade de se relacionar”⁴¹, mas a liberdade de disposição do próprio corpo será vedada quando importar diminuição permanente da integridade física, quando contrariar os bons costumes (artigo 13 do Código Civil⁴²) ou quando interferir na liberdade sexual de outro ser humano.

O assédio sexual, portanto, é conduta que atenta contra a liberdade sexual do indivíduo⁴³ e, por isso, é rechaçado por nosso ordenamento jurídico. O assédio só se configura se há a violação da liberdade sexual da vítima⁴⁴, isto é, quando o ato

35 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. cit.* p. 106. Segundo José Pastore e Luiz Carlos Robortella, a “liberdade sexual é uma das conquistas da evolução e liberação dos costumes, fruto da geração inconformista dos anos 60, os anos do LSD, da universalização do *rock'n roll*, do ‘é proibido proibir’” (PASTORE, José; ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *Assédio sexual no trabalho – o que fazer?*. São Paulo: Markon Books, 1998. p. 66).

36 _____. *Op. cit.* p. 66

37 Título VI: dos crimes contra a dignidade sexual.

38 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. cit.* p. 90. “A importância da liberdade sexual justifica a sua proteção penal, pois integra a própria honra pessoal, ‘que é valor imaterial, insuscetível de apreciação, valoração ou mensuração de qualquer natureza’” (BITENCOURT, Cezar Roberto. *Op. cit.* p. 882).

39 *In verbis*: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. §2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos”.

40 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. cit.* p. 90.

41 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 191.

42 *In verbis*: “Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes”.

43 O “assédio constitui uma forma de interferência na liberdade de atuação de uma pessoa, que tem a sua autonomia pessoal usurpada ou turbada pela ação de outrem” (BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 191).

44 Nesse sentido, nem todo comportamento que exteriorize o interesse sexual de uma pessoa em face de outra pode ou deve tecnicamente ser considerado assédio, de modo que não se pode

sexual é grave⁴⁵ o suficiente para infringir o direito da vítima de dizer não⁴⁶.

Pode-se dizer – em analogia ao que disse o Supremo Tribunal Federal em relação à prática da tortura – que o assédio constitui a negação arbitrária dos direitos humanos, pois reflete – enquanto prática ilegítima, imoral e abusiva – uma conduta inaceitável “tendente a asfixiar e, até mesmo, a suprimir a dignidade, a autonomia e a liberdade com que o indivíduo foi dotado, de maneira indisponível, pelo ordenamento positivo”⁴⁷.

concluir que o indivíduo assedia alguém quando simplesmente demonstra seu interesse sexual e expressa por meio de seu comportamento que pretende manter relacionamento sexual com outrem (SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. cit.* p. 24). O “que conta para a tipificação da prática assediante não é interesse sexual em si de um indivíduo por outro, ainda que materializado em atos, mas sim a materialização de atos *abusivos*, que descambam mesmo para a ilicitude do comportamento da pessoa” (_____. *Op. cit.* p. 24). A conduta deve ser grave o suficiente para violar a liberdade sexual da vítima, ainda que ocorra somente uma vez. Dessa forma, “a mera cantada, as declarações de amor, a externalização dos sentimentos, o requesto, o namoro, o cortejo, o flerte, o galanteio, a sedução, o damejo, o conversado, o chamego e o elogio não são considerados assédio sexual, justamente porque não violam a liberdade sexual da pessoa que os recebe” (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *O assédio sexual nas relações de trabalho e a responsabilidade civil decorrente dessa conduta*. Rio Grande: FURG, 2011. p. 28). A respeito da necessidade de violação da liberdade sexual da vítima para que reste configurada a prática do assédio sexual, cite-se as seguintes decisões: “ASSÉDIO SEXUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual caracteriza-se pelo uso abusivo do poder de uma parte em relação à outra visando obtenção de favores sexuais, ou seja, dá-se no campo da assimetria de poder. No direito do trabalho para vislumbrar o assédio sexual deve-se partir da relação entre a prática sexual e a atividade profissional, não bastando ofensa a dignidade pessoal, necessário faz-se o atentado a liberdade sexual” (BRASIL. TRT-4, 3ª turma, RO nº. 0217500-08.2001.5.08.0004, Des. Rel. Walter Roberto Paro, data de julgamento: 31/05/2002, data de publicação: 06/06/2002); “ASSÉDIO SEXUAL. CONVITES PARA ENCONTROS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A prática do flerte, sem incitações ou outras manifestações de índole sexual inoportunas, verbais ou físicas, sem coação e/ou promessa de vantagens, não pode ser confundida com o ato de agressão moral (assédio sexual). Quando praticado de forma razoável, nos padrões do homem médio, constitui ato comum e permitido entre os seres humanos, traduzindo uma manifestação de desejo de conquista, não podendo ser entendido como ato constrangedor ou ofensivo à liberdade sexual. De modo contrário, aguça a auto-estima, ainda que o outro, por qualquer razão, não corresponda” (BRASIL. TRT-18, 1ª Turma, RO nº 01550-2007-005-18-00-4, Des. Rel. Ialva Luza Guimarães Mello, data de publicação: DJ Eletrônico, ano II, nº. 180, 30/09/2008. p. 17/18).

45 “RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. OFENSA À HONRA, INTIMIDADE E LIBERDADE SEXUAL DA RECLAMANTE POR ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR PREPOSTO DO EMPREGADOR. O assédio sexual atenta contra a intimidade, a dignidade pessoal e, principalmente, contra a liberdade sexual, caracterizando-se como uma conduta discriminatória, a qual é vedada pela lei (inciso X do art. 5º da CF). O representante da empresa que pratica ato libidinoso comete assédio sexual para fins justralhista, pois esse ato corresponde a uma insinuação sexual ofensiva, rude e grosseira capaz de atacar a dignidade e a liberdade sexual da trabalhadora. A gravidade do ato e a dor moral experimentada pela trabalhadora justificam a indenização imposta à empresa (art. 953 do Código Civil)” (BRASIL. TRT-2, 12ª Turma, RO nº 00620-2005-462-02-00-0, Des. Rel. Marcelo Freire Gonçalves, data de julgamento: 27/09/2007).

46 “Ato sexual de natureza grave é aquele que viola a liberdade sexual do indivíduo. Ou seja, é aquele ato que viola o direito humano de somente manter relações sexuais consentidas” (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 27).

47 BRASIL. STF. Plenário, HC nº. 70.389, Min. Rel. Celso de Mello, data do julgamento: 23/06/1994, publicado em: 10/08/2001.

Trata-se, assim, “de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral”⁴⁸.

Uma “sociedade condescendente com a prática do assédio sexual não pode ser livre”⁴⁹. Condenar o assédio sexual constitui, por conseguinte, uma das formas de proteção da liberdade⁵⁰ sexual.

Nas relações laborais, a repressão do assédio “decorre da humanização e valorização do trabalho, para efeito da dignificação do trabalhador como pessoa humana”⁵¹.

Não “há democracia que possa ser exercida com dignidade e não há trabalho que possa ser desenvolvido de forma livre e produtiva, sem que haja, em suas várias facetas, liberdade no ambiente de trabalho”⁵². Não “existe democracia que possa resistir a abusos no exercício dessa liberdade”⁵³.

O trabalhador que sofre assédio sexual no meio ambiente de trabalho “terá sua dignidade infringida, sua moral abalada, sua honra denegrida e sua liberdade sexual violada”⁵⁴. Consequentemente, o assédio sexual fere os direitos fundamentais à liberdade e dignidade dos trabalhadores, bem como a sua integridade física e moral, afetando, sobremaneira, sua saúde⁵⁵, o que torna imprescindível a análise dessa conduta, bem como de seus consectários no contrato de emprego.

48 BRASIL. TRT-22, 1ª Turma, RO nº. 00335-2008-104-22-00-7, Des. Rel. Arnaldo Boson Paes, data de julgamento: 07/12/2009.

49 SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. cit.* p. 94.

50 PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.* p. 66.

51 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 191.

52 _____. *Op. cit.* p. 24. “A dignidade dos trabalhadores só é respeitada quando estes são tratados em igualdade de condições e de oportunidades. Os trabalhadores são livres quando não são submetidos a qualquer tipo de discriminação, sendo-lhes proporcionado desempenhar suas funções em local e ambiente saudáveis, com pleno respeito ao direito ao trabalho digno e decente” (LEIRIA, Maria de Lourdes. *Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2012. p. 26-27).

53 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 24.

54 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 40. Nesse sentido, cite-se jurisprudência: “ASSÉDIO SEXUAL – DANO MORAL – VALOR DA INDENIZAÇÃO – Uma vez comprovado o nexo causal entre o ato praticado pela empresa ou seus prepostos e a lesão sofrida pelo empregado, atentatória à sua liberdade sexual, intimidade, vida privada, honra, imagem e, em especial, dignidade como pessoa trabalhadora é cabível a indenização pelo dano moral” (BRASIL. TRT-5, 4ª Turma, RO nº 0113300-54.2009.5.05.0035, Acórdão nº. 032715/2010, Des. Rel. Nélia Neves, data do julgamento: 22/10/2010).

55 LEIRIA, Maria de Lourdes. *Op. cit.* p. 27.

1.2 Noções básicas sobre assédio sexual: conceito, espécies, elementos caracterizadores e sujeitos

O assédio sexual é a ação, o ato, a conduta ou o comportamento que tenha natureza sexual e que seja grave o suficiente para violar a liberdade sexual da pessoa que a rejeita, causando-lhe uma lesão aos seus direitos personalíssimos ou uma perda trabalhista⁵⁶.

São duas as espécies de assédio sexual ocorrentes nas relações de trabalho⁵⁷: o assédio sexual em contrapartida – também nomeado pela doutrina de assédio sexual *quid pro quo*⁵⁸ ou de assédio sexual por chantagem⁵⁹ – e o chamado assédio sexual ambiental – também identificado pela doutrina como assédio sexual por intimidação ou assédio por contaminação do ambiente de trabalho. A principal diferença entre as duas espécies reside no poder⁶⁰ do assediador sobre assediado⁶¹

56 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 18-19.

57 Existem, ainda, as classes de assédio sexual extralaboral, como – por exemplo – o assédio sexual escolar, o assédio sexual esportivo e o assédio sexual familiar.

58 Expressão do latim que significa trocar uma coisa por outra, ou isto por aquilo.

59 Entende-se equivocadas as terminologias assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação, pois a chantagem nada mais é que uma forma de intimidação, de forma que não se pode vincular uma ou outra modalidade de assédio a esses dois atos. O que diferencia uma espécie de assédio da outra é a relação de poder entre o assediador e a vítima, decorrente do contrato de trabalho. Essa, sim, é a característica que diferencia uma espécie de assédio da outra. Entende-se que o assédio por meio da chantagem pode ser praticado tanto por superior hierárquico, como por inferior. Isto é, o assédio sexual por chantagem pode ser praticado por um indivíduo que não possua hierarquia ou ascendência sobre a vítima. Por exemplo, cita-se o caso em que o assediador – mesmo estando no mesmo nível hierárquico do assediado – o chantageia para que com ele pratique atos sexuais, na medida em que possui determinada informação sobre a pessoa assediada que – caso seja levada a conhecimento de seus superiores hierárquicos – possa causar a sua dispensa. Nesse caso está-se diante do assédio sexual por chantagem praticado por um indivíduo de mesma hierarquia da pessoa assediada. Da mesma forma, o assédio sexual por intimidação pode ser praticado por alguém que possua hierarquia ou ascendência sobre a vítima. Assim, denominar assédio sexual por chantagem o tipo de assédio praticado por aquele que tem relação de poder sobre a vítima em virtude do contrato de trabalho, e denominar assédio por intimidação aquele tipo de assédio ocorrente entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, pode causar uma grande confusão conceitual. Além disso, sendo a chantagem uma forma de intimidação, é possível que se verifique essa última conduta em um determinado caso em que o assediador, superior hierárquico, chantageia a vítima a realizar atos sexuais, sob a ameaça de dispensa. Nesse caso, a vítima é intimidada pela chantagem realizada pelo assediador. Logo, o correto é esquecer as nomenclaturas assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação, adotando-se as terminologias assédio sexual em contrapartida e assédio sexual ambiental, a fim de se evitar qualquer equívoco na identificação das duas espécies de assédio existentes no ambiente de trabalho.

60 A relação de poder do assediador sobre o assediado decorre, necessariamente, de seu cargo ou de sua superioridade hierárquica sobre a vítima.

61 No mesmo sentido: PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 48; SANTOS, Aloysio. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 43 e 45; e FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 3. ed. rev. São Paulo: LTr, 2010. p. 260.

que é imprescindível para a configuração da primeira hipótese de assédio e desnecessário na segunda. Isto é, na modalidade de assédio sexual em contrapartida, o sujeito ativo deve ser, obrigatoriamente, superior hierárquico da vítima ou deve possuir ascendência⁶² sobre ela, estando, dessa forma, em posição de mando⁶³, pois se prevalecerá dessa posição⁶⁴ para constranger a vítima à prática de determinado ato sexual.

O assédio sexual em contrapartida é aquele praticado por alguém que, valendo-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência sobre vítima, a constrange, por meio de uma ação, ato, conduta ou o comportamento⁶⁵ de natureza sexual, violando a liberdade sexual da pessoa assediada que a rejeita, causando-lhe uma lesão aos seus direitos personalíssimos ou uma perda trabalhista. Em outras palavras, é o assédio sexual praticado por um superior que exige de um subordinado favores e sexuais em contrapartida de vantagens profissionais⁶⁶ ou da ameaça da perda de uma gratificação ou até mesmo do próprio trabalho. Trata-se da modalidade de assédio positivada no artigo 216-A do Código Penal.

Nessa modalidade de assédio, o assediador se vale de sua superioridade

-
- 62 O assédio sexual em contrapartida ocorre somente quando praticado de cima para baixo, ou seja, sem relação de superioridade ou ascendência, não resta configurada essa espécie de assédio e, por consequência, não há o enquadramento no tipo penal previsto no artigo 216-A do Código Penal. Nesse sentido, Luiz Flávio Gomes refere que na “superioridade hierárquica há uma escala, há degraus da relação empregatícia (há uma carreira). Na ascendência não há degraus, não há carreira. Há só uma posição de domínio, de influência, de respeito e às vezes de temor. [...] A superioridade e a ascendência devem ser ‘inerentes’ ao exercício de emprego, cargo ou função. Não é qualquer ascendência que permite o tipo penal” (GOMES, Luiz Flávio. *Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas*. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (coordenadores). *Op. cit.* p. 75-76) e o enquadramento na espécie de assédio sexual em contrapartida.
- 63 MIRABETE, Julio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. *Manual de direito penal*. v. 2: Parte especial, arts. 121 a 124 do CP. 24. ed. rev. e atual. até 31 de dezembro de 2006. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. p. 421. Exclua-se dessa hipótese, portanto, aqueles que exercem a mesma função ou cargo inferior à vítima (JESUS, Damásio E. de. *Assédio sexual: primeiros posicionamentos*. In: *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2225>>. Acesso em: 15/08/2015).
- 64 Esse preavalecimento se configura por meio da oferta ou promessa de uma vantagem ou benefício (aumento de salário, promoção, transferência, etc.) em troca de um ato sexual; ou pela ameaça de rescisão contratual, perda salarial, ou qualquer outro mau em relação ao trabalho da vítima, em caso de que essa recuse as incitações do assediador (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 20-21).
- 65 A ação é livre, de modo que o assédio pode ser praticado verbalmente, por escrito ou através de gestos (CAPEZ, Fernando. *Curso de direito penal, volume 3, parte especial: dos crimes contra a dignidade sexual a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359-H)*. vol. 3. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 68).
- 66 HUSBANDS, Robert. *Sexual harassment law in employment: An international perspective*. In: *International Labour Review*. vol.131, n. 6, Geneva, nov-dec, 1992, p. 535(25). Disponível em: <www.proquest.com>. Acesso em: 19/08/2015.

hierárquica ou de sua ascendência sobre a vítima, para coagi-la a praticar atos de cunho sexual.

É evidente, portanto, “o uso perverso, desmedido e desarrazoado do poderio pertencente ao agente sobre vítima, ultrapassando os limites inerentes a sua função e violando, assim, o princípio da boa-fé contratual inerente a todos os contratos trabalhistas”⁶⁷.

O assédio sexual ambiental, por sua vez, é a ação, o ato, a conduta ou o comportamento que tenha natureza sexual e que seja grave o suficiente para violar a liberdade sexual da pessoa que a rejeita, deteriorando o ambiente de trabalho e causando uma lesão aos direitos personalíssimos vítima⁶⁸ ou uma perda trabalhista. Esse tipo de assédio não configura ilícito penal, diferentemente da outra espécie vista anteriormente, pois é desnecessária a posição de hierarquia ou de ascendência entre os sujeitos, podendo, até mesmo, a vítima ser superior hierárquico do agente⁶⁹.

Independentemente dessas duas espécies, o assédio sexual pressupõe a existência de alguns elementos que são necessários para a formação do tipo e indispensáveis para sua configuração⁷⁰, mormente (1) a existência de um assediador e de uma pessoa assediada, (2) a natureza sexual da conduta, (3) a rejeição por parte da vítima, (4) gravidade o suficiente para violar a liberdade sexual da vítima e, por fim, (5) a ocorrência de dano moral e/ou um prejuízo trabalhista.

Primeiramente, o assédio sexual pressupõe a existência de duas pessoas

67 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 21.

68 É desnecessário, para a caracterização do assédio sexual ambiental, o objetivo do agente em causar danos à vítima ou em degradar o ambiente de trabalho. Basta o ato de caráter sexual que atente contra os direitos personalíssimos da vítima, causando deterioração do ambiente de labor, independentemente de que o autor tenha esses resultados como objetivo (_____. *Op. cit.* p. 22). Em sentido contrário, Reginald Felker refere que no caso de assédio sexual ambiental, “o assediador procura atingir a vítima criando um ambiente de trabalho opressivo, hostil, intimidativo”, razão pela qual acredita que esse tipo de assédio “tem por finalidade criar condições inaceitáveis à parte ofendida, levando-a a pedir sua transferência do local de trabalho, de abdicar um posto de comando, ou mesmo de pedir demissão e até mesmo de desistir de determinada carreira profissão” (FELKER, Reginald Delmar Hintz. *Op. cit.* p. 261). Em que pese o referido entendimento, os malefícios causados no desempenho profissional e no trabalho da vítima são consectários e não pressupostos para a configuração do assédio sexual ambiental.

69 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 22.

70 Ressalte-se – como já foi dito – que a condição de superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, só serão levadas em conta no assédio sexual em contrapartida. Irrelevante é, assim, a constatação desse elemento nos casos de assédio sexual ambiental, que poderá se configurar, independentemente da relação de poder entre os sujeitos (_____. *Op. cit.* p. 30).

envolvidas em um mesmo ato: O assediador⁷¹ e o assediado⁷². Isto é, para que o assédio sexual exista, necessário é que haja uma conduta praticada por alguém e recebida por outrem. Assim, esses sujeitos – agente e vítima – são, por óbvio, obrigatórios para a existência do ato ilícito. É axiomático. Sem eles, não há se falar em assédio sexual⁷³.

Além disso, o assédio deve, necessariamente, ter um caráter libidinoso, um fim ou uma índole sexual, ou seja, a conduta do assédio deve ser de natureza sexual⁷⁴.

No entanto, a simples conduta com conotação sexual não é suficiente para a caracterização do assédio. Necessário se mostra, igualmente, a rejeição da conduta por parte da pessoa assediada. Assim, entende-se que o assédio sexual só se configura se a vítima recusar e repelir expressamente a conduta do agente, não a praticando⁷⁵.

71 O assediador pode ser qualquer pessoa. Isto é, o assediador é livre de qualquer condição. Pode ser homem ou mulher, homossexual ou não, superior hierárquico, colega de trabalho ou, até mesmo, um cliente ou um fornecedor da empresa onde a vítima assediada desempenha suas funções laborais. A única ressalva se faz quanto aos casos de assédio sexual por contrapartida tipificados no art. 216-A do Código Penal que, necessariamente, devem ser praticados por superior hierárquico da vítima ou por quem tenha ascendência sobre ela (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 31).

72 O sujeito passivo é, simplesmente, aquela pessoa que sofre o assédio sexual, sem distinções de qualquer natureza. Não importa se a vítima é mulher ou homem, ou se é do sexo oposto do agente, podendo possuir, inclusive, cargo ou função superior, ressalvada – é claro – a hipótese do assédio sexual em contrapartida. Logo, o assédio sexual pode ocorrer, por exemplo, nos atos praticados por uma mulher contra outra e nos casos de um homem contra outro homem (_____. *Op. cit.* p. 32).

73 _____. *Op. cit.* p. 24.

74 Lembra-se que “uma conduta de natureza sexual para uma determinada sociedade pode não ser para outra” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 42), de forma que a natureza sexual da conduta há de ser verificada na análise de cada caso em concreto.

75 Logo, as condutas desejáveis, não reprimidas, bem como a aceitação, a anuência, a aprovação, a aquiescência, o assentimento, a concordância, o consentimento e o recebimento descaracterizam o assédio sexual (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 26). Da mesma forma, não configura assédio sexual aquele ato provocado, estimulado, motivado pela pessoa que o recebe (SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. *Assédio sexual – responsabilidade civil*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001. p. 18). Se o ato sexual objeto do assédio for consumado, não há mais se falar em assédio, mas, conforme as particularidades do caso, em estupro (artigo 213 do Código Penal, *in verbis*: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. §1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos: Pena – reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. §2º Se da conduta resulta morte: Pena – reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos”) ou em violação sexual mediante fraude (artigo 215 do Código Penal, *in verbis*: “Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. Parágrafo único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa”).

Não só, a conduta de natureza sexual deve ser considerada grave para a vítima. Ato sexual de natureza grave é aquele que viola a liberdade sexual do indivíduo. Ou seja, é aquele ato que viola o direito humano de somente manter relações sexuais consentidas⁷⁶. Se for apenas um ato de natureza sexual considerado grave, o assédio estará configurado. Se for necessária a reiteração do ato para que este seja considerado grave, somente com sua repetição que o assédio sexual estará caracterizado. Ou seja, a reiteração da conduta não é essencial para a formação do assédio sexual⁷⁷. Basta, apenas, que o ato seja grave.

Por assim dizer que:

[...] ato sexual de natureza grave é aquele ato deplorável, inoportuno, que atenta contra o pudor da vítima e atinge a faculdade de livre escolha do parceiro sexual, o livre consentimento nas relações sexuais, a sua liberdade de escolha na prática da conjunção carnal, o direito de dispor do próprio corpo de acordo com a sua vontade, de praticar livremente os atos do sexo, a inviolabilidade carnal contra atos de libidinagem, de modo que haja comprometimento da vontade do sujeito passivo, que poderá praticar atos sexuais sem o seu consentimento, afetando sua honra e dignidade⁷⁸.

Dessa conduta grave de natureza sexual cometida por uma pessoa e rejeitada por outra, tem-se que irá acarretar, fatalmente, pelo menos um resultado negativo para vítima. Poderá lhe causar abalo de ordem moral, por meio da afronta a

76 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 27.

77 Compartilham do mesmo entendimento: SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. *Op. cit.* p. 15; LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. atual. pelo novo Código Civil, com mais de 200 acórdãos. São Paulo: LTr, 2004. p. 24; FELKER, Reginald Delmar Hintz. *Op. cit.* p. 268; e ALVES, Gabriel Alexandrino. *Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 46. Em sentido contrário, Rodolfo Pamplona Filho aduz que o “assédio sexual depende de que a conduta do assediante seja reiterada”, admitindo a possibilidade de configuração somente em casos excepcionais de gravidade insuportável (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 46). Ainda sobre a necessidade de reiteração da conduta, cite-se o seguinte julgado: “[...] Para que o assédio sexual se configure é necessário que fique evidenciado o comportamento continuado por parte do empregador ou de prepostos, resultando num estado de sujeição ou intimidação da vítima. É inviável o reconhecimento da existência de assédio sexual quando o contexto dos autos demonstra que a atitude do empregador tida por reprovável ocorreu uma única vez [...]” (BRASIL. TRT-9, 3ª Turma. RO nº. 04409-2007-245-09-00-8-ACO-39872-2009, Des. Rel. Altino Predozo dos Santos, data de publicação: 20/11/2009). Nesse mesmo sentido, também: BRASIL. TRT-3, 4ª Turma. RO nº. 8051/98, Des. Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, data de publicação: 26/06/1999; e BRASIL. TRT-10, 2ª Turma. RO nº. 00580-2010-004-10-00-6, Des. Rel. Maria Piedade Bueno Teixeira, data de publicação: 11/03/2011.

78 Logo, a mera cantada, as declarações de amor, a externalização dos sentimentos, o requesto, o namoro, o cortejo, o flerte, o galanteio, a sedução, o damejo, o conversado, o chamego e o elogio não são considerados assédio sexual, justamente porque não violam a liberdade sexual da pessoa que os recebe (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 28).

seus direitos da personalidade⁷⁹, bem como poderá ocasionar um prejuízo ou uma perda inerente ao seu labor⁸⁰. De modo que, a ocorrência de pelo menos um desses produtos deve ser necessária para a caracterização do assédio sexual⁸¹.

1.3 Distinção entre assédio sexual e assédio moral

O assédio moral e o assédio sexual guardam certa relação entre si, já que são “considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho”⁸². Essa similitude faz com que habitualmente se presencie confusões e equívocos no tratamento desses institutos, o que de certo modo pode ser justificado, na medida em que em ambos os casos está-se diante de uma modalidade de assédio que traduz a ideia de cerco, podendo causar a violação de um direito personalíssimo da vítima e uma perda trabalhista – se ocorrido no ambiente de trabalho.

Essa confusão entre os dois institutos torna-se evidente na jurisprudência que já pronunciou-se em alguns casos definindo como assédio moral uma conduta de caráter sexual ou com fins libidinosos ocorrentes no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, no julgamento do recurso ordinário nº. 000632-2008-001-11-00, o Desembargador Davi Alves de Mello Júnior entendeu estar configurado o assédio moral decorrente do procedimento praticado por um gerente que, utilizando-se da força de seu cargo, constrangeu uma empregada para tentar obter favores amorosos no ambiente de trabalho, indesejados e rejeitados por ela, o que acabou por resultar sua transferência para outro departamento e, em seguida, sua dispensa⁸³.

79 A agressão aos direitos da personalidade da vítima decorre, naturalmente, da imposição de uma atividade sexual que não lhe é desejável ou da pressão psicológica que lhe é acometida nos casos de assédio sexual por chantagem (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 29).

80 Por exemplo, a perda do emprego, a diminuição da capacidade produtiva, a estagnação profissional, sua transferência para outro setor, à criação de um ambiente de trabalho hostil, ou a perda de qualquer outro benefício ou vantagem inerente a sua profissão, o que enseja, por corolário, um dano de ordem patrimonial (_____. *Op. cit.* p. 30).

81 _____. *Op. cit.* p. 29.

82 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

83 “DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Restando configurada a situação de assédio moral, com a convivência do empregador, que causou constrangimento à empregada, ante os galanteios e convites carinhosos não solicitados, mas indesejados, no ambiente de trabalho, cabe o deferimento da indenização por dano moral pretendida. O empregado, ou a empregada, em seu ambiente de trabalho merece respeito em sua dignidade de ser humano. Comportamentos como aquele sofrido por assédio moral de natureza sexual, deve ser reprimido e não acobertado pelo comando empresarial.” (BRASIL. TRT-11, 2ª Turma. RO nº. 000632-2008-001-11-00, Des. Rel. Davi Alves de Mello Júnior, data de julgamento: 16/06/2010). No mesmo sentido foram os

Verifica-se a confusão conceitual, igualmente, no acórdão referente ao recurso ordinário nº. 01325-2006-091-03-00-9, quando o julgador aduz que:

[...] a prova do assédio moral é primordialmente indireta, *posto* (sic) que o agente estabelece com a vítima uma comunicação lastreada na linguagem corporal e burlesca, com intuito de obter um prazer sexual resistido pela vítima, mediante o exercício abusivo dos poderes de mando e representação do empregador⁸⁴.

Nota-se que no aludido acórdão o julgador refere-se ao assédio moral ao tratar de um comportamento de cunho sexual.

Não só, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, considerou como assédio moral o comportamento habitual de superior hierárquico direcionado aos empregados, no tocante ao uso de expressões vulgares e de cunho sexual⁸⁵.

Não obstante, é preciso esclarecer que o assédio sexual e o assédio moral são modalidades distintas de ofensas ao trabalhador, com impulsores próprios e propósitos diversos, implicando “comportamentos diferentes por parte do sujeito que pratica o ato constrangedor”⁸⁶. Deste modo, a fim de se evitar problemas na configuração dessas espécies de assédio, imperioso se faz trazer à baila a discussão acerca desses dois institutos, distinguindo-os, para que, assim, se possa afastar os erros, possibilitando o alcance da tutela jurisdicional correta para a responsabilização do assediador.

O assédio moral no local de trabalho configura-se por qualquer manifestação abusiva que possa ferir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, ou possa pôr em perigo o seu emprego ou ainda que seja capaz de degradar o clima no ambiente de trabalho⁸⁷.

Sônia Mascaro Nascimento define o assédio moral como:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a

julgamentos do agravo de instrumento nº. 001862-2008-019-11-00 e do mandado de segurança nº. 000354-2010-000-11-00, relativos ao mesmo caso.

84 BRASIL. TRT-3, 3ª Turma, RO nº. 01325-2006-091-03-00-9, Des. Rel. Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida, data de publicação: 30/08/2003.

85 BRASIL. TRT-5, 2ª Turma, RO nº. 0053300-43.2009.5.05.0341, Des. Rel. Cláudio Brandão, data de publicação: 16/11/2010.

86 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.* p. 13.

87 HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Traducción de Enrique Folch González. Barcelona: Editorial Paidó, 1999. p. 43-44.

dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho⁸⁸.

Reginald Felker, por sua vez, identifica o assédio moral como os “atentados à dignidade e equilíbrio psíquico do trabalhador, por agressões continuadas, atos e procedimentos que criam situações de constrangimento e humilhações, que atingem a autoestima da pessoa”⁸⁹, o distinguindo do assédio sexual por chantagem, pois – segundo o referido autor:

[...] este somente acontece verticalmente, para ser caracterizado como delito, de cima para baixo nas hierarquias, e vem revestido de uma conotação sexual, enquanto o assédio moral pode se verificar em plano horizontal, pois pode caminhar em todas as direções e se refere a outras hipóteses que não de natureza sexual⁹⁰.

Em linhas genéricas, o assédio moral no ambiente de trabalho – também denominado como *mobbing* ou *bullying* em países da língua inglesa – é todo o ato abusivo, cometido vertical ou horizontalmente, de forma contínua ou reiterada, manifestado por meio de comportamentos, atos, gestos ou palavras representados por “pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos, causando situações de degradação das condições de trabalho”⁹¹. Esses atos refletem diretamente na saúde psíquica da vítima, desestabilizando-a emocionalmente.

Já o assédio sexual é a ação, o ato, a conduta ou o comportamento que tenha natureza sexual e que seja grave o suficiente para violar a liberdade sexual da pessoa que a rejeita, causando-lhe uma lesão aos seus direitos personalíssimos ou uma perda trabalhista.

Ora, da apreciação e exame desses dois conceitos, colhe-se uma distinção

88 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.* p. 14.

89 FELKER, Reginald Delmar Hintz. *Op. cit.* p. 212.

90 _____. *Op. cit.* p. 219.

91 BRASIL. TRT-10, 3ª Turma, RO nº. 01196-2008-009-10-00-8, Des. Rel. Juiz Braz Henrique de Oliveira, data de publicação: 22/05/2009. Nesse mesmo sentido: BRASIL. TRT-10, 2ª Turma, RO nº. 00492-2008-015-10-00-3, Des. Rel. Alexandre Nery de Oliveira, data de julgamento: 09/06/2009, data de publicação: 19/06/2009; BRASIL> TRT-3, 8ª Turma, RO nº. 00936-2003-036-03-00-5, Des. Rel. Denise Alves Horta, data de publicação: DJMG, 29/05/2004; e BRASIL. TRT-10, 3ª Turma, RO nº. 00762-2005-015-10-00-3, Des. Rel. Bertholdo Satyro, data de julgamento: 25/10/2006, data de publicação: 10/11/2006.

proeminente e capital, qual seja a natureza sexual que é imprescindível nos casos de assédio sexual e dispensável nos casos de assédio moral⁹².

No assédio sexual a conduta sempre terá natureza sexual, pois o assediador pretende que a vítima lhe preste um favor ou vantagem sexual para satisfazer um desejo pessoal ou prazer sexual seu, o que atenta contra a liberdade sexual do assediado. Já no assédio moral, o agente visa tão somente à degradação moral da vítima assediada ou sua exclusão do ambiente de trabalho, sem a intenção de favorecimento sexual. A propósito, “o assédio moral é qualquer conduta que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica da pessoa, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, sem que possua caráter sexual”⁹³. Assim, em havendo natureza sexual na conduta, não há se falar em assédio moral, mas, sim, em assédio sexual.

Essa distinção também é feita pelo Desembargador Fausto Neto que em voto proferido disse que:

[...] ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico⁹⁴ brasileiro. Ainda tramitam no Congresso Nacional propostas de lei relacionadas ao tema, objetivando sua caracterização não como crime, mas como ilícito trabalhista passível de gerar direito à indenização⁹⁵.

-
- 92 Para Rodrigo Pamplona “a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 39). Já José Afonso Dallegrave distingui as duas condutas, dizendo, equivocadamente, que “no assédio sexual o assediante sempre terá ascendência hierárquica sobre a vítima, no assédio moral é possível que a vítima seja o próprio superior hierárquico” (DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 269). Equivoca-se o referido autor, uma vez que – como referido anteriormente – a pessoa do assediador é livre de qualquer condição. Isto é, pode ser superior hierárquico, colega de trabalho ou até mesmo um cliente ou um fornecedor da empresa onde a vítima assediada desempenha suas funções laborais (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 18). Assim, o assédio sexual no trabalho não se configura apenas quando praticado por superior hierárquico. É o caso, por exemplo, do chamado assédio sexual ambiental, em que é desnecessária a chantagem, bem como pouco importa a posição hierárquica dos sujeitos, podendo, até mesmo, a vítima ser superior hierárquico do agente (_____. *Op. cit.* p. 22).
- 93 RODRIGUES, Stéfani Lunkes Moreira. *Aspectos destacados do assédio moral nas relações de trabalho*. Itajaí: UNIVALI, 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Stefani%20Lunkes%20Moreira%20Rodrigues.pdf>>. Acesso em: 25/06/2015.
- 94 Entende-se a expressão ordenamento jurídico, como foi mencionada na citação, no sentido de que o assédio moral não faz parte do ordenamento jurídico positivo brasileiro, isto é, que ainda não foi positivado em lei. No entanto, vale ressaltar que embora haja essa omissão legislativa, o assédio moral ocorrente no ambiente de labor é combatido com base nos princípios protetores dos trabalhadores que fazem parte do ordenamento juslaboral.
- 95 BRASIL. TRT-22, 2ª Turma, RO nº. 00252-2008-002-22-00-7, Des. Rel. Fausto Lustosa Neto, data de publicação: 25/11/2008.

É certo que pode ocorrer no ambiente de trabalho o assédio sexual seguido do assédio moral, ante as recusas da vítima em atender os anseios sexuais do assediador⁹⁶. Isto é, constata-se frequentemente o assédio moral quando a vítima do assédio sexual resiste às investidas do agente, de modo que esse passa a agredi-la moralmente, cometendo terror psicológico sobre ela, a fim de desestabilizá-la psíquica e moralmente⁹⁷, de modo que essa pessoa se sinta desmoralizada perante seus pares e, conseqüentemente, venha a pedir demissão ou transferência para outro departamento.

Assim, o assédio sexual pode desencadear o assédio moral, também, quando os atos de caráter sexual praticados pelo agente têm como objetivo não a obtenção de prazeres sexuais, mas, sim, a deterioração dos direitos personalíssimos da pessoa assediada, com o fim de afastá-la do trabalho. Nesses casos o assédio sexual evolui para a modalidade de assédio moral, configurando-se as duas hipóteses.

Portanto, deve-se saber distinguir essas duas condutas para que se possa constatar qual seja de fato o tipo exato de assédio que porventura ocorra no ambiente de trabalho. Só assim se poderá combatê-lo, identificando-se e punindo o

96 Nesse sentido, Rosemari de Ávila refere que o ponto de encontro entre o assédio moral e o assédio sexual é quando esse último “dá ensejo a uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado” (ÁVILA, Rosemaria Pedrotti de. *As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho*. Caxias do Sul: UCS, 2008. p. 64). Nesse sentido, também, cite-se jurisprudência da *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo* argentina: “*Violencia laboral. Acoso sexual o 'mobbing'. Configuración. El acoso sexual no es mobbing en sentido estricto ya que las causas que pueden motivarlo y el objetivo u objetivos finales son diferentes a los que se presentan en el acoso psicológico. No obstante, con relativa frecuencia, incidentes de acoso sexual se transforman con posterioridad en supuestos de mobbing. Así, es bastante probable que un episodio de acoso sexual en el que el acosador ha visto frustrado su objetivo, se transforme – sobre todo en aquellos casos en que la víctima no se atreve a denunciarlo o no tiene pruebas suficientes – en un proceso posterior de hostigamiento y acoso laboral con todas las características del mobbing, de tal manera que, el episodio de acoso sexual se convierte en el conflicto o disparador del ataque.*” (ARGENTINA. CNAT, Sala III, Expte nº. 2.778/08, Sent. Def. nº. 92.694, data de julgamento: 24/8/2011).

97 “ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL – DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do autor às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o preposto da ré a perseguir sua vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho [...]” (BRASIL. TRT-3, 8ª Turma, RO nº. 01087-2006-020-03-00-4, Des. Rel. Cleube de Freitas Pereira, data de publicação: 26/05/2009). Nesse mesmo sentido: BRASIL. TRT-3, 8ª Turma, nº. 0126000-19.2008.5.03.0014, Des. Rel. Cleube de Freitas Pereira, data de julgamento: 18/11/2009.

assediador, quer seja por meio das sanções trabalhistas cabíveis, quer seja por meio da reparação civil do dano sofrido pela vítima.

De todo modo, independente das diferenças existentes entre essas condutas, ambas são meios de violação da moral do trabalhador e, por isso, devem ser reprimidas e não acobertadas pelo comando empresarial⁹⁸. O empregador não deve assediar seus subordinados e nem deve tolerar a prática do assédio por seus empregados⁹⁹. Os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade no local de trabalho, como todo ser humano. Só assim poderão exercer suas atividades laborais e suas liberdades de forma plena.

98 BRASIL. TRT-11, 2ª Turma. RO nº. 000632-2008-001-11-00, cit.

99 CCH Editorial Staff Publication. *Labor law course*. 26. ed. Chicago: Commerce Clearing House Inc, 1987. p. 5540.

2 ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

2.1 América Latina

O assédio sexual – como problema social que é – atinge as relações de trabalho não só no Brasil, mas também em todo o mundo, sendo fonte universal de preocupação social e objeto de leis protetivas em diversos países.

Com o agravamento do problema decorrente da crescente ocorrência do assédio sexual no local de trabalho, surge a necessidade de combater essa conduta, repelindo-a por meio dos mecanismos disponíveis que sejam capazes de coibir a prática e minimizar os efeitos negativos da sua ocorrência no ambiente de trabalho e na vida do trabalhador.

Dentre as formas possíveis de proteção, a criação de leis específicas sobre o assunto é – sem a menor dúvida – uma das armas mais importantes no combate ao assédio sexual, sendo um dos primeiros passos a serem dados pelo ordenamento jurídico que busca combater esse tipo de ato ilícito.

Assim, para que se possa compreender a necessidade de normatização do assédio sexual no âmbito laboral brasileiro, necessário se faz a análise das leis constantes nos ordenamentos jurídicos de outros países em que o assédio sexual já é positivado como conduta considerada como falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a despedida por justa causa do empregado assediador.

No direito positivo, o assédio sexual teve sua primeira aparição na década de 70 (setenta)¹⁰⁰ nos Estados Unidos da América¹⁰¹, mas foi somente em meados dos anos 90 (noventa) que houve um significativo aumento do número de países em que foram promulgadas leis específicas sobre o assédio sexual¹⁰².

Com o passar dos anos, as novas leis que surgem sobre o tema são cada

100 Nesse sentido, Rodolfo Pamplona refere que até os anos 80 (oitenta) “poucos países possuíam uma legislação específica sobre assédio sexual, o que levou a uma tendência inicial na aplicação de outras disposições normativas gerais, sejam civis, sejam criminais” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 61), aos casos envolvendo o assédio sexual.

101 A “figura do assédio sexual nas relações laborais começou a ser objeto de investigação e tratamento nos Estados Unidos, a raiz das reclamações formuladas por entidades feministas nos anos 70, seguidas com um aumento significativo em referido país do número de demandas por discriminação sexual, em forma de assédio sexual, apresentadas por mulheres” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Assédio sexual e dano moral na América Latina. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FERDIANI, Yone. Novos rumos de direito do trabalho na América Latina.* São Paulo: LTr, 2003. p. 165).

102 A partir da década de 90 (noventa) “o interesse por uma normatização explícita do assédio sexual foi despertado em vários países, com promulgação de diversas leis reguladoras da conduta sexual” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 62).

vez mais completas, trazendo disposições sobre conceitos, procedimentos, responsabilidades, prevenção e as sanções cabíveis, em razão da conscientização pública sobre a gravidade e extensão do problema que é o assédio sexual¹⁰³.

Estima-se que hoje em dia mais de 30 (trinta) países em todo o mundo possuem legislações protetivas do assédio sexual¹⁰⁴, sejam elas no âmbito penal, sejam elas no âmbito laboral. Deirdre McCann aponta que aproximadamente 50 (cinquenta) países proíbem o assédio sexual em sua legislação, sendo que pelo menos 35 (trinta e cinco) desses países legislaram sobre assédio sexual pela primeira vez depois de 1995¹⁰⁵.

Em alguns países, a temática vem tratada na legislação penal, trabalhista ou em leis sobre igualdade de oportunidades. As leis civis, trabalhistas e penais, em geral, consideram o assédio uma violação à intimidade ou à dignidade da pessoa, conseqüentemente, o sancionam com o pagamento de indenização por dano material ou moral, além do que for devido na hipótese de uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

Há países que tratam do assédio sexual nas leis sobre igualdade, como ocorre com os EUA, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, enquanto outros, como a França e Nova Zelândia, por exemplo, dispõem sobre a matéria em leis trabalhistas. Saliente-se, entretanto, que a França pune o assédio sexual também no Código Penal¹⁰⁶.

Desse modo, alguns países optaram por tipificar e regular a matéria, enquanto outros países optaram por tutelar os direitos do assediado de forma indireta, mas, em comum entre esses países, “há, em maior ou menor grau, repúdio

103 MCCANN, Deirdre. *Sexual harassment at work: National and international responses*. In: *Conditions of Work and Employment Series*. n. 2. Geneva: International Labour Office, 2005. p. 17. “Até meados da década de 80, eram poucos países que haviam adotado normativas específicas sobre o tema. A evolução destas durante os últimos 20 anos foi significativa. Na atualidade, existem normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos locais de trabalho. Ademais, há códigos laborais que tratam do tema através de normas sobre direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão do sexo. Porém, há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação da discriminação contra a mulher” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 166-167).

104 BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 194.

105 MCCANN, Deirdre. *Op. cit.* p. 17. Hugo Mansueti, por sua vez, refere que atualmente “cerca de 36 países têm uma normativa específica dirigida contra o assédio sexual. Ademais, se nos fixarmos nos países que aplicam uma legislação muito ampla em matéria de saúde e segurança, esta poderia ampliar-se ao assédio sexual como perigo para saúde, tanto física como mental, dos empregados. Também podem ser encontrados meios de corrigir o assédio sexual através da aplicação da normativa sobre indenizações trabalhistas” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 167).

106 BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio sexual no direito do trabalho*. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. n. 54. Belo Horizonte: TRT-3, 1997. Disponível em: <<http://www2.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 15/11/2015. p. 31.

ao ato acoimado de assédio sexual¹⁰⁷.

Na América Latina, cerca de 20 (vinte) países possuem em seus ordenamentos jurídicos legislações que tratem do assédio sexual.

Na América Latina, a figura do assédio sexual enfrentou um sistema jurídico do tipo codificado, com legislações trabalhistas que na maioria das vezes não se ocuparam deste fenômeno e com sistemas de ressarcimento desenhados para os inadimplementos laborais em geral, que tampouco previam uma reparação especial para este tipo de condutas. Ainda assim a figura vem se impondo através de leis específicas (Costa Rica), projetos generalizados de regulamentação e uma jurisprudência receptiva destes caos como violação do direito à intimidade¹⁰⁸.

Brasil, Colômbia, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, República Dominicana, Santa Lúcia e Venezuela são países latino-americanos que tipificam o assédio sexual como crime¹⁰⁹.

Argentina, Belize, Chile, Costa Rica, Guiana, Paraguai, Peru e Uruguai são países latino-americanos que possuem leis que tratam do assédio sexual no âmbito civil, laboral e administrativo¹¹⁰.

Na maioria dos países em que ainda não há disposições legais sobre o assédio sexual, há projetos de leis específicas tratando sobre o assunto¹¹¹.

A identificação e análise dessas legislações estrangeiras são, portanto, essenciais para o desenvolvimento do tema objeto do presente estudo, já que no Brasil o assédio sexual não é previsto expressamente na legislação vigente como causa ensejadora da despedida indireta e da dispensa por justa causa do trabalhador.

O presente capítulo tratará, por conseguinte, dos ordenamentos jurídicos estrangeiros em que o assédio sexual é de alguma forma regulamentado, com o objetivo de se realizar um breve estudo comparado com o ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito ao assédio sexual ocorrente nas relações de trabalho.

107 SCAVONE, JUNIOR, Luiz Antonio. *Op. cit.* p. 47.

108 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 167. Prossegue o mesmo autor dizendo que a “América Latina participa da situação geral imperante, neste momento, com alguns sistemas do tipo codificado, a figura do assédio sexual encontrou sua fonte de regulamentação em disposições gerais sobre direito à intimidade, sem prejuízo da existência de alguns caos de leis que especificamente regulam este ponto” (_____. *Op. cit.* p. 188).

109 ORGANIZACIÓN de los Estados Americanos (OEA). *Breve informativo 4: acoso u hostigamiento sexual laboral. In: Serie Mujeres Bajo la Ley.* Jun/2012. Disponível em: <<http://www.oas.org/en/cim/ley.asp>>. Acesso em: 15/11/2015. p. 4-7.

110 _____. *Op. cit.* p. 7-10.

111 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 188.

Consigna-se que não se tem por objetivo esgotar o tema, trazendo a baila todos os ordenamentos internacionais que tratam da matéria, mas, sim – e tão somente – alguns exemplos de como o assédio sexual é visto em outros países da América Latina, para que se tenha uma noção de como tal figura é vista fora do Brasil, mormente nos países em que apresentam características sociais, históricas e culturais semelhantes à do Brasil.

Por essa razão, se examinará a seguir as legislações estrangeiras que tratam do assédio sexual na Argentina, Chile, Costa Rica e Paraguai.

2.1.1 Argentina

Na Argentina, o assédio sexual não é expressamente elencado como uma circunstância legal para justa causa. Há apenas algumas leis nacionais¹¹² e regionais¹¹³ tratando do assédio sexual no âmbito da Administração Pública¹¹⁴, sendo que algumas dessas leis preveem a exoneração do funcionário público, mas não consideram o assédio como um crime¹¹⁵. Não há, portanto, regramento no que

112 O Decreto nacional nº. 2.385/93 trata do assédio sexual ocorrido na Administração Pública nacional, identificando o assédio sexual como uma forma de coação realizada por alguém que, no exercício de suas funções e valendo-se de sua posição hierárquica, induz outra pessoa a aceitar seus requerimentos de ordem sexual, podendo haver ou não a relação sexual (artigo 1º, *in verbis*: “*Incorpórase como segundo párrafo del Inciso e) del artículo 28 de la reglamentación del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública aprobado por Decreto Nº 1797/80, el siguiente: 'Aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva'*”). Ainda que o referido Decreto tenha a sua aplicação restrita ao âmbito da Administração Pública, suas disposições têm sido utilizadas para a regulação do assédio sexual ocorrido nas relações privadas, “nas quais não existe lei que defina este ponto” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 189).

113 Como, por exemplo, nas províncias de Buenos Aires, Chaco, Santa Fe, Tucumán, Jujuy e Chubut.

114 Rodolfo Pamplona refere que a “Argentina limitou a adotar o conceito de assédio sexual por chantagem no serviço público” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 63). No mesmo sentido, Luiz Scavone diz que na Argentina “o assédio só foi disciplinado na sua forma *quid pro quo*, ou seja, da chantagem exercida em razão da condição hierárquica exercida sobre o assediado” (SCAVONE, JUNIOR, Luiz Antonio. *Op. cit.* p. 54). De fato, não “há sanção expressa para o caso de assédio entre companheiros de trabalho. Todavia, o art. 14 *bis* da Constituição Argentina reconhece ao trabalhador o direito de ‘condições dignas e equitativas de trabalho’, expressão sob a qual se encontra suficiente e amplamente reconhecido um grau de proteção que condena todo tipo de assédio sexual, tanto o tradicional por chantagem, como o por intimidação ou de ambiente hostil” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 189).

115 CAMPO, Mariano Javier González del. *El acoso sexual: una forma más de la violencia de género*. In: *Infojus*. Disponível em: <<http://www.infojus.gob.ar/>>. Acesso em: 15/10/2015.

pertine à prática da conduta no âmbito das relações privadas de trabalho¹¹⁶. Isto é, inexistente lei positivando o assédio sexual como falta grave apta a ensejar a despedida indireta do empregado assediado ou a dispensa por justa causa do assediador.

Entretanto, a jurisprudência argentina é unânime em reconhecer o assédio sexual como comportamento suficiente para ensejar a dispensa por justa causa do agressor¹¹⁷. Nesse sentido é a seguinte decisão:

DESPIDO. Acoso sexual. Configuración. El acoso sexual laboral puede constituir injuria, en los términos del art. 242 de la LCT, y justa causa de despido, conforme a la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada, y las modalidades y circunstancias personales de cada caso. De todos modos, el decreto 2385/93 sobre el régimen jurídico básico de la función pública, introduce una definición de acoso sexual. Según dicha norma, se entiende por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal¹¹⁸.

Na Argentina, portanto, a jurisprudência tem entendido que o assédio sexual nas relações trabalhistas constitui injúria, nos termos do artigo 242 da Lei do Contrato de Trabalho¹¹⁹, e, por corolário, justa causa para o despedimento do empregado assediador, levando-se em consideração a natureza da relação trabalhista, o disposto na referida lei, as modalidades de assédio e as circunstâncias

116 “Na Argentina, o assédio sexual não possui norma como figura autônoma, havendo sido apresentado ao Congresso Nacional vários projetos de lei nesse sentido que não prosperaram” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 168).

117 _____. *Acoso sexual en las relaciones laborales. In: Revista Trabajo y Seguridad Social.* n. 1, jan/2003. Disponível em: <<http://www.mansueti.com.ar/>>. Acesso em 15/10/2015. p. 22-23.

118 ARGENTINA. CNAT, Sala VI, Mag. Rel. Capón Filas e Fernández Madrid, data de julgamento: 15/03/01. No mesmo sentido: “*Despido. Acoso sexual. En nuestra legislación laboral, el acoso sexual no ha sido legislado como figura autónoma justificante del despido, pero puede constituir injuria en los términos del art. 242 LCT y justa causa de despido, conforme la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada y las modalidades y circunstancias de cada caso. [...]*” (ARGENTINA. CNAT, Sala VI, Exp. nº. 53185/00, Sent. nº. 53185, Mag. Rel. Capón Filas e De la Fuente, data de julgamento: 04/08/2000). Ainda no mesmo sentido são os seguintes julgados da *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo*: ARGENTINA. CNAT, Sala VI, Exp. nº. 53965/01, Sent. nº. 53965, Mag. Rel. Capón Filas e Fernández Madrid, data de julgamento: 15/03/01; ARGENTINA. CNAT, Sala V, Exp. nº. 51700/94, Sent. nº. 51700, Mag. Rel. Vaccari, Morell e Lescano, data de julgamento: 19/04/94.

119 *In verbis*: “*Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso*”.

específicas de cada caso¹²⁰.

O reconhecimento do assédio sexual como injúria não se aplica somente aos casos de despedida por justa causa do empregado assediador, mas, também, nos casos de despedimento indireto que possa praticar o trabalhador ofendido¹²¹.

Dessa forma, o assédio sexual na Argentina, assim como aqui no Brasil, não é elencado no ordenamento jurídico positivo trabalhista como uma falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador. No entanto, essa omissão legislativa não impede o reconhecimento do assédio sexual como uma falta grave, sendo nesse sentido a jurisprudência da *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo* que já se pronunciou no sentido de declarar a dispensa por justa causa de determinados trabalhadores que praticaram a conduta do assédio sexual no ambiente de trabalho.

2.1.2 Chile

No Chile, a Lei nº. 20.005 – promulgada em 8 de março de 2005 e publicada em 18 de março do mesmo ano – tipifica e sanciona o assédio sexual, incluindo modificações no Código do Trabalho chileno, como, por exemplo, a criação do procedimento de investigação e sanção do assédio sexual ocorrente no ambiente de trabalho (artigos 211-A a 211-E do Código do Trabalho chileno¹²²).

Essa lei traz a favor do trabalhador um direito subjetivo de proteção contra o assédio sexual no ambiente e nas relações de trabalho, sendo exigível tal direito frente ao empregador¹²³.

Com isso, sempre que houver um caso de assédio sexual ocorrido no trabalho, o trabalhador afetado deverá realizar uma reclamação por escrito à direção da empresa ou estabelecimento em que trabalha, ou, ainda, perante a respectiva unidade de Inspeção do Trabalho (artigo 211-A do Código do Trabalho chileno¹²⁴).

Recebida a denúncia, o empregador deverá adotar imediatamente as

120 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 168.

121 _____. *Op. cit.* p. 168.

122 Título IV: *De la investigación y sanción del acoso sexual.*

123 CÁCERES, Claudio Palavecino. *El nuevo ilícito de acoso sexual em el derecho del trabajo chileno.* In: *Revista de Derecho.* vol. XIX, n. 1, jul/2006, p. 105-123. Valdivia: Universidad Austral de Chile, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.cl/>>. Acesso em: 15/11/2015. p.108-111.

124 *In verbis: "En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo".*

medidas de proteção necessárias em relação aos envolvidos, tais como a separação dos espaços físicos e a redistribuição de tempo de jornada, a fim de evitar a permanência de assediador e assediado no mesmo local de trabalho, considerando a gravidade dos fatos imputados e as possibilidades derivadas das condições de trabalho. Se a denúncia for destinada a Inspeção do Trabalho, essa deverá sugerir, com maior brevidade possível, a adoção das medidas de proteção necessárias ao empregador (artigo 211-B do Código do Trabalho chileno¹²⁵).

Após a adoção das medidas de proteção, o empregador poderá iniciar a investigação interna dos fatos ou comunicar, no prazo de 5 (cinco) dias, a respectiva Inspeção do Trabalho a respeito dos fatos ocorridos até então, para que essa proceda à investigação. Independentemente, a investigação sempre deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias. Se a investigação for realizada internamente pelo empregador, essa deverá ser reduzida a termo e ser realizada em estrito sigilo, garantindo que ambas as partes sejam ouvidas e possam fundamentar suas afirmações, sendo que as conclusões da investigação deverão ser enviadas a respectiva Inspeção do Trabalho (artigo 211-C do Código do Trabalho chileno¹²⁶).

As conclusões da investigação realizada pela Inspeção do Trabalho ou as suas observações a respeito da investigação interna realizada pelo empregador, deverão ser informadas ao denunciante, ao denunciado e ao empregador (artigo 211-D do Código do Trabalho chileno¹²⁷).

Em conformidade com essa informação, o empregador deverá, no prazo de 15 (quinze) dias contados do recebimento das conclusões pela Inspeção do Trabalho, aplicar as devidas medidas e sanções (artigo 211-E do Código do Trabalho

125 *In verbis*: “Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador”.

126 *In verbis*: “El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, em el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada em estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.

127 *In verbis*: “Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”.

chileno¹²⁸).

Todo esse procedimento de investigação se deve na medida em que as relações trabalhistas devem sempre fundar-se em um trato de compatibilidade com a dignidade da pessoa, sendo contrário a ela – dentre outras condutas – o assédio sexual que, no ordenamento jurídico-trabalhista chileno, tem seu conceito positivado como sendo os requerimentos de caráter sexual, realizados através de qualquer meio, não consentidos por quem os recebe e que ameacem ou prejudiquem a situação laboral ou as oportunidades no emprego da pessoa assediada. É o que diz o artigo 2º do Código do Trabalho chileno, *in verbis*:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Além disso, o assédio sexual foi introduzido como causa para demissão disciplinar, autorizando o empregador a rescindir o contrato de trabalho do assediador sem qualquer direito a indenização.

É o que preceitua o artigo 160, 1b, do Código do Trabalho chileno que dispõe que: “*El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: [...] b) Conductas de acoso sexual*”. Ou seja, o contrato de trabalho termina sem direito a indenização alguma em favor do empregado, quando esse comprovadamente pratica uma conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A dispensa por justa causa será declarada justificada quando o empregador provar os fatos que fundamentaram a dispensa e a culpa do trabalhador dispensado.

128 *In verbis*: “*En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan*”.

Do contrário, a dispensa será considerada injustificada e, mais precisamente, indevida¹²⁹.

Se o assédio sexual é praticado pelo empregador, o ordenamento trabalhista chileno prevê que o empregado assediado está autorizado a rescindir imediatamente seu contrato de trabalho e recorrer ao Poder Judiciário para pleitear as indenizações previstas em lei (artigo 171 do Código do Trabalho chileno¹³⁰).

Isso porque é dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho salutar, assegurando um local propício para a prática do labor e o mútuo respeito entre seus colaboradores, preservando-lhes a dignidade. Quando violado tal compromisso, o empregador cometerá falta grave, autorizando o trabalhador a rescindir unilateralmente e indiretamente seu contrato de trabalho¹³¹.

Por assim dizer que:

El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento legal o contractual del empleador con las mismas consecuencias en orden a las indemnizaciones que el despido indebido (art. 171 CT). Esta figura se conoce en doctrina como “despido indirecto”.

Las causales que justifican la resolución unilateral del contrato a instancia del trabajador vienen señaladas en el art. 171 inc. 1º CT, aunque indirectamente, por remisión las causales 1, 5 y 7 del art. 160 CT. En virtud de esta remisión legal, la causal de despido disciplinario “conductas de acoso sexual” configura también una causal de despido indirecto, cuando quien incurre en ella es el empleador o alguna de las personas que lo representan a efectos laborales¹³².

129 CÁCERES, Claudio Palavecino. *Op. cit.*

130 *In verbis*: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste. Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan”.

131 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 44.

132 CÁCERES, Claudio Palavecino. *Op. cit.*

Logo, no Chile, o contrato de trabalho pode terminar por vontade do trabalhador quando houver o descumprimento legal ou contratual por parte do empregador, com as mesmas indenizações previstas para as dispensas sem justa causa. As causas que justificam a resolução unilateral do contrato de trabalho pelo empregado estão previstas no artigo 171 do Código do Trabalho chileno, o qual faz remissão ao artigo 160 do mesmo diploma legal. Assim, o assédio sexual configura, também, como causa de rescisão indireta do contrato de emprego pelo trabalhador, quando quem incorre na realização do ato ilícito é seu empregador ou alguma das pessoas que o representam para efeitos laborais¹³³.

No entanto, o mesmo artigo 171 adverte que se o trabalhador invocar falsamente o assédio sexual como causa de sua despedida indireta, com o propósito de ferir a honra da pessoa acusada de assédio, o tribunal – ao julgar o pedido improcedente em razão da ausência de plausibilidade dos motivos – condenará o empregado denunciante a indenizar a pessoa afetada pelos danos que lhe causar. Se o trabalhador agir maliciosamente, o dispositivo prevê, ainda, que além da referida indenização, o trabalhador irá se sujeitar, também, a outras sanções legais cabíveis.

Por outro lado, percebe-se que o dispositivo do Código do Trabalho chileno que prevê a possibilidade da despedida indireta pelo trabalhador, se assemelha ao disposto na alínea *d* do artigo 483 da Consolidação do Trabalho, já que se está diante de um inadimplemento contratual por parte do empregador. Complementado essa ideia, Claudio Cáceres esclarece que:

La infracción, por omisión, de cualquiera de las obligaciones que emanan de la posición de garante que la ley impone al empleador frente a denuncias de acoso sexual puede, asimismo, fundar el despido indirecto, pero ya no como

133 “La situación, por cierto, es más compleja en los casos en que es el propio empleador quien comete el acoso. La nueva ley no logra avanzar mucho más que una incipiente jurisprudencia previa en relación al llamado “despido indirecto” y, en consecuencia, la persona afectada sólo tiene como alternativa al acoso poner término a la relación laboral. En estos casos, la víctima tiene derecho a indemnización aumentada hasta en un 80%. Sin embargo, esta responsabilidad existirá sólo cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual establecido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, procedimiento que, como sabemos, puede ser realizado como una mera formalidad – para evitar esta sanción – sin necesariamente respetar las mínimas garantías de las personas afectadas” (TOLEDO, Patsilí. Ley n.º. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile. In: Anuario de Derechos Humanos, 2006. Disponível em: <<http://www.anuariocdh.uchile.cl/>>. Acesso em: 15/05/2015. p. 207).

acoso sexual, sino bajo la causal de "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"¹³⁴.

Dessa forma, diferentemente do que ocorre aqui no Brasil, o assédio sexual é expressamente elencado no ordenamento jurídico positivo trabalhista chileno como uma falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador, sendo, portanto, uma legislação mais avançada em relação à brasileira, na medida em que está à frente na proteção contra os atos atentatórios à saúde, liberdade e dignidade do trabalhador.

2.1.3 Costa Rica

Até o final do primeiro quinquênio do século XXI, não existia no ordenamento jurídico da Costa Rica disposições legais que tratassem do assédio sexual no emprego¹³⁵, quer seja para preveni-lo, quer seja para sancioná-lo, o que constituía um sério obstáculo¹³⁶ no combate à prática dessa conduta no meio ambiente de trabalho.

Em 3 de fevereiro de 1995 foi promulgada a Lei nº. 7.476 contra *Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia*, posteriormente publicada em 3 de março do mesmo ano, que tem por objetivo prevenir, proibir e sancionar o assédio sexual e os atos discriminatórios em razão do sexo e que atentam contra a dignidade de homens e mulheres no âmbito do trabalho e no âmbito educacional, nos setores públicos e privados (artigo 2º¹³⁷).

A lei tem por base os princípios constitucionais do respeito à liberdade e a vida humana, o direito ao trabalho e o princípio da igualdade, os quais obrigam o Estado a condenar a discriminação em razão do sexo e a estabelecer políticas para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher, segundo a *Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação das às formas de discriminação contra a mulher* e a *Convenção interamericana para prevenir, sancionar e erradicar a*

134 CÁCERES, Claudio Palavecino. *Op. cit.*

135 SOLANO, Marta Eugenia; BADILLA, Ana Elena. *El acoso sexual en el empleo ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?. In: Oficina Internacional del Trabajo*. Genebra: International Labour Organization, 1993. p. 4.

136 _____. *Op. cit.* p. 20.

137 *In verbis: "El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado".*

violência contra a mulher (artigo 1^o138).

A lei traz em seu bojo, por exemplo, a definição de assédio sexual¹³⁹ (artigo 3^o140), os meios pelos quais o assédio sexual pode se manifestar (artigo 4^o141), as medidas de prevenção¹⁴² (artigo 5^o143), as sanções¹⁴⁴ pelo descumprimento da lei (artigo 10¹⁴⁵ e 34¹⁴⁶ a 37), a responsabilidade do empregador (artigo 12¹⁴⁷), e,

138 *In verbis: “Principios regentes: Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”.*

139 Para Luiz Scavone, a configuração e assédio sexual prevista na lei costarricense “presenta características nitidamente norte-americanas” (SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. *Op. cit.* p. 54).

140 *In verbis: “Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”.*

141 *In verbis: “Manifestaciones del acoso sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba”.*

142 Entre as medidas preventivas, há uma política interna que visa prevenir e evitar “condutas de assédio sexual, estabelecendo procedimento interno adequado e efetivo para permitir as denúncias de assédio, garantindo o caráter sigiloso das reclamações” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 71).

143 *In verbis: “Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes: 1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley. 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley”.*

144 As sanções “se aplicam segundo a gravidade do fato, podendo constituir-se em advertência escrita, suspensão e despedida por justa causa, sem prejuízo das sanções de natureza criminal” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 71).

145 *In verbis: “El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y*

inclusive, a proteção do denunciante e testemunhas (artigo 14¹⁴⁸).

Em relação a esse último ponto, quem denunciar a prática do assédio sexual no local de trabalho só poderá ser despedido por justa causa originada por falta grave cometida em seus deveres decorrentes do contrato de trabalho. Se ocorrer a falta grave nos termos do artigo 81¹⁴⁹ do Código do Trabalho da Costa Rica, a dispensa por justa causa será processada pela Direção Nacional e Inspeção Geral do Trabalho, a qual poderá suspender o trabalhador, de forma excepcional e

siguientes del Código de Trabajo”.

- 146 *In verbis*: “Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal”.
- 147 *In verbis*: “Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley”.
- 148 *In verbis*: “Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios”.
- 149 *In verbis*: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono; b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores; c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo; e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71; f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren; g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario; h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando; i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72; j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado; k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las Leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comune”.

justificada, até a decisão final a respeito da despedida. Para que seja autorizada a dispensa, a ocorrência da falta grave pelo trabalhador que denunciou a prática do assédio sexual no local de trabalho deverá estar devidamente comprovada, pena de indeferimento, sendo que o não cumprimento dessas disposições será suficiente para autorizar o trabalhador a resolver indiretamente seu contrato de trabalho (artigo 15¹⁵⁰).

No caso da denúncia do assédio sexual ser falsa, isto é, quem denunciar o assédio sexual que não existiu poderá incorrer em qualquer das condutas próprias da difamação, injúria ou calúnia, segundo o Código Penal da Costa Rica (artigo 16 da Lei nº. 7.476¹⁵¹), “o que é medida das mais salutares, pois estabelece sanções recíprocas, reprimindo ‘tentações irresponsáveis’, com o único propósito de angariar indenizações elevadas”¹⁵².

Em matéria de assédio sexual ambiental, a lei prevê de modo expreso se constituir de responsabilidade do empregador ‘manter, no local de trabalho, condições de respeito para os que ali laboram, por meio de uma política interna que previna, desencoraje, evite e sancione as condutas de perseguição sexual’. Nesse sentido, deve implementar um procedimento interno que permita denúncias de assédio e difunda entre seu pessoal o conteúdo da lei¹⁵³.

No que diz respeito aos ditames processuais e procedimentais, a lei apresenta as regras para o procedimento administrativo para apuração e investigação do assédio sexual ocorrido no local de trabalho (artigos 18 a 26¹⁵⁴),

150 *In verbis*: “Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido. Cuando se trate de una persona trabajadora doméstica la que presente la denuncia, podrá gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, su autorización para suspender la relación laboral. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral. Quedan exceptuados de las disposiciones establecidas en este artículo, las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial, a quienes se les aplicará lo establecido en su ley orgánica y su normativa interna relacionada”.

151 *In verbis*: “Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal”.

152 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 71.

153 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 192.

154 Capítulo V: *El procedimiento en el lugar de trabajo*, composto dos princípios que informam o

bem como as diretrizes processuais para aplicação das sanções por meio de processo judicial (artigos 27 a 33¹⁵⁵).

No tocante a resolução do contrato de trabalho em razão do assédio sexual, a lei estabelece que se ocorrer o assédio e não houver sido implementado pelo empregador os procedimentos de prevenção previstos em lei, ou ainda que implementados, os procedimentos não sejam eficientes, o empregado assediado poderá dar por rescindido indiretamente seu contrato de trabalho¹⁵⁶ (artigo 17¹⁵⁷), bem como o assediador poderá ser despedido por justa causa (artigo 36¹⁵⁸).

Por fim, a lei estabelece que quando, mediante sentença proferida em ação judicial, se houver comprovado a ocorrência do assédio, a pessoa ofendida terá direito a uma indenização por dano moral¹⁵⁹ (artigo 37¹⁶⁰).

O empregador é responsável direto em caso de assédio vertical, quando coincide sua pessoa com a do assediador. Do mesmo modo, também responde nos demais casos (assédio por superiores hierárquicos do assediado e assédio horizontal por companheiros de trabalho), quando havendo recebido denúncias da vítima, omite punir as pessoas que praticaram o assédio¹⁶¹.

Por conseguinte, a Costa Rica é um dos países com a legislação mais

procedimento (artigo 18), recebimento da denúncia (artigo 19) composição da comissão investigadora (artigo 20), as partes (artigo 21), as provas (artigo 22), assessoramento jurídico e emocional (artigo 23), as medidas cautelares de proteção (artigos 24 e 25) e as sanções para as pessoas eleitas popularmente (artigo 26).

155 Capítulo VI: *procedimiento judicial para sancionar el hostigamiento sexual*, contendo a competência dos tribunais de jurisdição laboral (artigo 27), ajuizamento da ação (artigo 28), ação que o objeto é o assédio cometido contra menores (artigo 29), enquadramento jurídico da ação (artigo 30), comparecimento das partes (artigo 31), privacidade da audiência (artigo 32) e a atuação do juiz (artigo 33).

156 Nesse caso, se o responsável pelo assédio for o empregador, “o trabalhador terá direito às reparações trabalhistas, com a consequente reintegração ao trabalho, se solicitado, sem prejuízo da indenização por dano moral, a qual será objeto de condenação pelo juiz do trabalho” (BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* p. 32).

157 *In verbis*: “Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal”.

158 *In verbis*: “Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal”.

159 Nesse sentido, Hugo Mansueti destaca que para o “ressarcimento do ofendido, estão previstos salários e a faculdade de considerar o despedimento indireto com percepção da indenização devida e, especialmente, o ressarcimento do dano moral que será fixado pelo Juiz do Trabalho” (MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 193).

160 *In verbis*: “Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo”.

161 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 192.

abrangente em sede de assédio sexual¹⁶², sendo essa conduta expressamente elencada no seu ordenamento jurídico positivo trabalhista, como uma falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador, o que a torna, portanto, uma legislação mais avançada em relação à brasileira.

2.1.4 Paraguai

No Paraguai, a Lei nº. 496¹⁶³ de 1995 inseriu o assédio sexual como causa justificadora do término do contrato de trabalho por vontade unilateral do empregador (artigo 81, alínea w, do Código do Trabalho paraguaio¹⁶⁴ – Lei nº. 213/1993), de forma que os atos de assédio sexual consistentes em ameaças, pressão, perseguição, chantagem ou tratamento com propósitos sexuais a um trabalhador de um ou outro sexo por parte de representantes do empregador, chefes da empresa, oficina ou qualquer outro superior hierárquico, serão considerados como causas justificadoras do término do contrato de trabalho do empregado assediador por vontade unilateral do empregador.

Igualmente, dentre as causas justificadoras do término do contrato de trabalho por vontade unilateral do trabalhador, estão os atos de violência, assédio sexual, ameaças, injúrias ou maus tratos do empregador ou seus representantes, familiares e empregados, praticados com o consentimento ou tolerância daquele no local de trabalho e cometidos contra trabalhador, seu cônjuge, pais, filhos ou irmãos (artigo 84, alínea d, do Código do Trabalho paraguaio¹⁶⁵).

Não há outra legislação específica que regule este tema. Ficaram fora de regulamentação, em seu Código Laboral, o chamado assédio horizontal e a procedência de uma reparação autônoma para a ofensa moral sofrida, independentemente da indenização tarifada pelo despedimento¹⁶⁶.

162 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 70.

163 Lei que modifica, amplia e revoga diversos artigos do Código do Trabalho paraguaio.

164 *In verbis*: “*Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes: [...] Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico*”.

165 *In verbis*: “*Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes: [...] Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos*”.

166 MANSUETI, Hugo Roberto. *Op. cit.* p. 194.

Não obstante, o Código Penal paraguaio, em seu artigo 133, tipifica o assédio sexual como crime, com pena privativa de liberdade prevista de até 2 (dois) anos. Para fins de delito, considera-se assédio sexual a conduta de perseguição, com fins sexuais, praticada por uma pessoa contra outra, abusando-se de autoridade ou influência conferidas por suas funções laborais (artigo 133 do Código Penal paraguaio¹⁶⁷).

Logo, o assédio sexual é expressamente elencado como crime no ordenamento jurídico positivo paraguaio, bem como falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador, sendo, portanto, uma legislação mais avançada em relação à brasileira, na medida em que está à frente na proteção contra os atos de assédio atentatórios à saúde, liberdade e dignidade do trabalhador.

167 *In verbis*: “El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años⁴16. 2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59. 3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima”.

3 CONECTÁRIOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO CONTRATO DE EMPREGO

3.1 Resolução do contrato de emprego

O contrato de emprego – como todo negócio jurídico – nasce no momento da contratação, às vezes sofre alterações durante a sua vigência, cumpre parcial ou integralmente o seu objeto, e, ao final, quase que inevitavelmente, se extingue, razão pela qual esse último momento – o do término do contrato – também é de grande relevância para o Direito do Trabalho¹⁶⁸.

Em que pese à existência de outras classificações pela doutrina, as modalidades de extinção¹⁶⁹ do contrato de emprego podem ser classificadas, essencialmente, em três grandes grupos¹⁷⁰: rescisão¹⁷¹, resilição¹⁷² e resolução¹⁷³ do contrato de emprego.

A resolução é uma modalidade anormal¹⁷⁴ de extinção do contrato de

168 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1115.

169 Para designar o término do contrato de emprego, a doutrina, além do termo extinção (Por exemplo: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho* : Saraiva, 2014. p. 431; MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 115), utiliza as expressões rescisão (Por exemplo: OLIVEIRA, Aristeu de. *Rescisão do contrato de trabalho: manual prático*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009), cessação (Por exemplo: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 288-289; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014), dissolução (Por exemplo: GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 377) e terminação (Por exemplo: ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social: direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 88; CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 122) do contrato.

170 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1142.

171 “Rescisão é a extinção do pacto em face da sua nulidade” (BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014. Disponível em: <<http://www.minhabiblioteca.com.br/>>. Acesso em: 20/11/2015).

172 “Resilição é a extinção do contrato sem justa causa. São hipóteses de resilições: pedido de demissão e a dispensa imotivada e, segundo a maioria da doutrina, o distrato” (_____. *Op. cit.*).

173 Ainda que a expressão resolução seja utilizada por parte da doutrina para identificar a modalidade de extinção contratual determinada por decisão judicial (Nesse sentido: GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Op. cit.* p. 378), entende-se que a resolução contratual ocorre quando há a extinção do contrato pela dispensa por justa causa, pela despedida indireta ou pela culpa recíproca, independentemente de haver, ou não, declaração judicial.

174 “O contrato de emprego pode cessar por duas vias: a normal, quando ele é extinto em decorrência do fato de ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos, e a excepcional, quando é dissolvido em virtude de causas ou fatores que o fazem terminar prematuramente” (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 691). O modo anormal de extinção do negócio jurídico se configura, então, pela frustração da execução plena do contrato, que tem rompido seu fluxo regular de desenvolvimento em virtude de alguma causa ensejadora da cessação do pacto antes que possa produzir todos os efeitos que lhe sejam pertinentes (DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1139). A ruptura não é natural, mas provocada. A intenção originária das partes – nas palavras de Luciano Martinez – é a de que o ajuste termine

emprego e se dá em razão da ocorrência de um ato faltoso por qualquer das partes¹⁷⁵ (empregado ou empregador), isto é, a resolução é a extinção do contrato por justa causa, falta grave ou culpa recíproca¹⁷⁶.

Assim, entre as espécies de resolução do contrato de emprego estão dois dos principais tipos de extinção contratual, mormente o término do contrato motivado¹⁷⁷ pela ocorrência de falta grave pelo empregado ou pela ocorrência de falta grave pelo empregador, isto é, quando há “a ruptura por ato culposo do empregado (dispensa por justa causa) e a ruptura por ato culposo do empregador (também chamada despedida indireta)”¹⁷⁸.

O supedâneo dessas modalidades de resolução contratual encontram-se, principalmente, nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, servindo esses dispositivos legais como a principal fonte legislativa da dispensa por justa causa e da despedida indireta, mas não é a única, já que a própria CLT e outras leis trabalhistas preveem outras hipóteses de justa causa¹⁷⁹ e de despedida

pelo alcance do termo ou pelo cumprimento dos objetivos contratuais. Tudo que foge a essa previsibilidade é considerado evento anormal, extraordinário, excepcional (MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 693). São modalidades anormais “de extinção do contrato empregatício todas as formas de resolução contratual, como a resolução contratual por infração obreira (dispensa por justa causa), a resolução contratual por infração empresarial (dispensa indireta)” (DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1139).

175 _____. *Op. cit.* p. 1143.

176 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.* Para Maurício Godinho Delgado, a resolução contratual engloba, ainda, “a extinção do contrato em virtude da incidência de condição resolutiva” (DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1143), como, por exemplo, a constante no parágrafo segundo do artigo 475 da CLT, hoje em desuso, em razão de sua não recepção pela Constituição de 1988 (_____. *Op. cit.* p. 1143). Logo, a extinção contratual pela implementação de condição resolutiva é hoje extremamente rara, quiçá impossível em nosso ordenamento jurídico-trabalhista. Já Luciano Martinez aduz que a resolução é um modo de extinção do contrato de emprego pelo advento de uma condição voluntária – que seria as hipóteses de justa causa, despedida indireta e culpa recíproca – ou involuntária, perfectibilizada pela morte do empregado, por força maior ou pelo fato do príncipe (MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 719) que é quando o contrato se torna inexecutável em razão de um fato advindo do Estado.

177 “Entende-se por motivada a despedida que foi estimulada por alguma causa” (_____. *Op. cit.* p. 711), “independentemente de a causa ser justa ou não. Não importa qual seja o motivo para a ordem de desligamento, sendo relevante apenas, nos limites dessa definição, que ele (o motivo) seja explícito” (_____. *Op. cit.* p. 712).

178 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1205.

179 GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 13. Como, por exemplo, quando o ferroviário se recusa a fazer horas extras nos casos de urgência e acidente (artigo 240, parágrafo único, da CLT, *in verbis*: “Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação. Parágrafo único – Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave”) ou quando o

indireta¹⁸⁰.

Nesse sentido, importa ressaltar que o Direito do Trabalho conhece três sistemas de justa causa: o genérico, o taxativo e o misto¹⁸¹.

No Brasil, adota-se o sistema taxativo¹⁸² (não exemplificativo), de modo que a legislação trabalhista brasileira prevê, de modo expresso, as hipóteses ensejadoras da dispensa por justa causa e da despedida indireta. A previsão é exaustiva, fiel ao princípio de que inexistem infrações além das que já estão formalmente positivadas na CLT¹⁸³ ou em outra legislação federal trabalhista¹⁸⁴.

Logo, “os fatos a serem punidos não podem extravasar os contornos fixados em lei, pois estes tipos são taxativos, apesar de muito plásticos, pois permitem

empregado doméstico pratica maus tratos a idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou de criança que esteja sob seus cuidados (artigo 27, inciso I, da Lei Complementar nº. 150/2015, *in verbis*: “Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei: I – submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado; [...]”).

180 Como, por exemplo, quando for constatado que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde e o empregador não toma as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função (artigo 407, parágrafo único, da CLT, *in verbis*: “Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Parágrafo único – Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483”) ou quando o empregador doméstico pratica qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra a mulher (artigo 28 da Lei Complementar nº. 105/2015, *in verbis*: “O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando: [...] VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006”).

181 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1218.

182 Nesse sentido: BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*; GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 14. Em sentido diverso, José Martins Catharino defende que o Brasil adotou o sistema exemplificativo (CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 779).

183 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1207. “Optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente no Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa” (GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 13).

184 É possível identificar no direito do trabalho estrangeiro, sistemas jurídicos da justa causa adotados em sentido diverso do consagrado aqui no Brasil. É o caso da França que em seu Código do Trabalho apenas prevê no artigo L1232-1 (*in verbis*: “*Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse*”) que qualquer despedimento por motivos pessoais deve ser justificado por uma causa real e séria. E, também, é o caso de Portugal que em seu Código do Trabalho, no item 1 do artigo 351 (*in verbis*: “*Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”), estabelece tão somente que a justa causa para o despedimento será constituída pelo comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

diversas interpretações¹⁸⁵. Não há justa causa sem previsão legal”¹⁸⁶.

Observe-se, contudo, que a tipificação trabalhista — mesmo à luz do critério taxativo — não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal¹⁸⁷.

No mesmo sentido são as lições proferidas por Amauri Mascaro Nascimento que diz que:

No sistema taxativo, do Brasil, a lei enumera os casos de justa causa, fazendo-o exaustivamente. Desse modo, somente a lei é fonte formal típica. Impossível será a estipulação de justa causa por meio de outras normas jurídicas, como as convenções coletivas de trabalho, os regulamentos de empresa etc. Argumenta-se que esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas, e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos. A julgar pela experiência brasileira, pouca ou nenhuma diferença haveria entre o sistema genérico e o taxativo, tão amplas são as causas previstas em nossa lei, de modo a ser possível enquadrar sempre um ato eticamente reprovado¹⁸⁸.

Desse modo, as infrações contratuais podem ser cometidas:

[...] tanto pelo empregado (tipos jurídicos do art. 482, CLT, por exemplo), como pelo empregador (por exemplo, tipos jurídicos do art. 483, CLT). No primeiro caso, o cometimento dá ensejo à dispensa do obreiro por justa causa; no segundo caso, autoriza a ruptura contratual por transgressão do empregador (rescisão indireta)¹⁸⁹.

Decorrente do poder diretivo, o poder disciplinar faculta ao empregador a aplicação de “punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma a

185 Ainda que os dispositivos legais possibilitem mais de uma interpretação, não pode o intérprete criar uma hipótese além daquelas já elencadas pela lei. Assim, “a enumeração taxativa constrange o intérprete, mas não o legislador” (GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 14) que pode legislar positivando hipóteses específicas de dispensa por justa causa e despedida indireta além das que já constam nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

186 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*

187 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1206.

188 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1219. Destarte, na prática todas as possíveis infrações cometidas pelo trabalhador ou pelo empregador estão compreendidas, respectivamente, nos artigos 482 e 483 da CLT (RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Kofino, 1974. p. 207).

189 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1207.

abalar a relação existente entre eles”¹⁹⁰. Três são os tipos de punições legalmente admitidas: advertência, suspensão e a, fatal, dispensa por justa causa.

A dispensa¹⁹¹ do trabalhador por justa causa é aquela realizada por

[...] motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração — no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador¹⁹².

Dessa forma, o contrato é resolvido por justa causa “do empregado quando ele, no exercício de seu trabalho ou em atividades correlatas ao serviço, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé”¹⁹³.

Trata-se de dispensa em que o empregador tem razões para despedir o empregado e essas razões¹⁹⁴ decorrem de uma falta grave¹⁹⁵ cometida pelo trabalhador¹⁹⁶.

Não há, pois, se confundir falta grave e justa causa. Ainda que a doutrina majoritária entenda que falta grave é a justa causa praticada pelo empregado estável que autoriza a sua despedida por meio de inquérito judicial; e ainda que alguns doutrinadores as considerem expressões sinônimas, particularmente, se entende – da mesma forma que Luciano e Diná Salem – que “a justa causa é uma consequência da falta cometida pelo empregado ou pelo empregador, revestida de

190 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.* O empregador tem o direito “de fiscalizar (controle) o correto cumprimento dos afazeres do empregado e o direito de puni-lo (disciplinar), nos casos de descumprimento de seus deveres, aplicando-lhe as penas permitidas por lei – advertência, suspensão e justa causa. O poder disciplinar decorre, pois, do poder de comando inerente das posições que se encontram empregador num patamar e o empregado em outro abaixo – hierarquia” (_____. *Op. cit.*).

191 “Dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1143).

192 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1207.

193 MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 722.

194 _____. *Op. cit.* p. 712.

195 Falta grave é a “ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1210).

196 “Quando resolvido por inexecução faltosa, diz-se que o contrato foi dissolvido por justa causa” (MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 719). “A terminação do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregado se opera *ope iuris*, bastando à declaração de vontade do empregador e a ciência do empregado da despedida por justo motivo para produzir seus efeitos. Portanto, não exige forma especial, salvo quando se tratar de empregado estável e, mesmo assim, quando a lei exigir que a falta grave seja apurada e comprovada através de inquérito judicial. Neste caso a extinção será *ope iudicis*, isto é, através do Judiciário” (BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*).

gravidade tal que enseja a despedida contratual por justa causa pelo empregador ou a rescisão indireta pelo empregado”¹⁹⁷. Assim, todo o ato faltoso, para que implique em justa causa para o término do contrato de emprego, tem que ser tido como falta grave, se não for, não pode haver resolução contratual por justa causa¹⁹⁸. Logo,

[...] ato faltoso é uma falta cometida pelo empregado, que pode ser leve ou grave. Se o ato faltoso for grave, tem-se a falta grave, que pode ensejar a justa causa para rescisão. Se for leve, não se fala em falta grave e tampouco em justa causa¹⁹⁹.

Em síntese, falta grave é todo ato faltoso dotado de gravidade suficiente a ensejar a resolução contratual²⁰⁰ e a justa causa é uma consequência da falta grave cometida²⁰¹.

Para a validade da dispensa por justa causa se faz necessário o preenchimento de algumas condições que devem estar presentes para a sua legalidade, a saber, a atualidade, a gravidade e a causalidade, sendo vedada a dupla punição²⁰².

A justa causa deve ser grave para autorizar o despedimento do empregado, de modo que uma falta leve cometida pelo trabalhador não será suficiente para autorizar a sua dispensa por justa causa²⁰³. Em outras palavras,

A falta que enseja a aplicação da pena máxima da justa causa tem que ser muito grave, tão grave a ponto de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego. [...]. Na verdade, a falta grave implica quebra da confiança, da fides iníta do contrato de trabalho²⁰⁴.

A dispensa por justa causa é, nessa perspectiva,

[...] a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador²⁰⁵. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta

197 SALEM, Luciano Rossignolli; SALEM, Diná Rossignolli. *Justa causa e rescisão indireta*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995. p. 29

198 _____. *Op. cit.* p. 29.

199 _____. *Op. cit.* p. 31.

200 _____. *Op. cit.* p. 31.

201 _____. *Op. cit.* p. 32.

202 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1211.

203 _____. *Op. cit.* p. 1213. “A justa causa se constitui essencialmente, portanto, pela prática de uma infração. Nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para a rescisão, pois é necessário que esse ato se revista de gravidade” (GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 12).

204 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*

205 “Quando praticada, pelo empregado, qualquer das faltas tipificadas no art. 482 da CLT, a

muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste²⁰⁶.

Nessa esteira de raciocínio, a confiança recíproca entre empregador e o trabalhador é o sustentáculo basilar da relação empregatícia. Sem um mínimo de segurança e convicção a respeito da idoneidade e boa-fé do trabalhador na prestação de seus serviços, a relação de trabalho passa a ser insustentável²⁰⁷. Essa é a razão “pela qual o empregador pode rescindir, unilateralmente, o contrato, sempre que o trabalhador cometer falta considerada capaz de ferir aquela confiança essencial à continuidade da prestação de serviços”²⁰⁸.

As principais causas para a resolução do contrato de emprego pelo patrão são, segundo o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁰⁹, as seguintes: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no

denúncia do contrato, com motivação explícita, configurará, segundo a doutrina dominante, o exercício do poder disciplinar do empregador na sua expressão máxima” (CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 459). Destarte, justa causa “consubstancia, basicamente, razão suficiente, de natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, exercitando o seu poder disciplinar em limites extremos. É a punição máxima do empregado faltoso que, como consequência do ato ou da omissão praticados, perde o emprego” (_____. *Op. cit.* p. 481).

206 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*

207 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.* p. 206.

208 _____. *Op. cit.* p. 206. Haverão “ocasiões em que a falta cometida pelo empregado estará revestida de maior gravidade, quer pela sua natureza, quer pela continuidade da sua prática, e de duas, uma: ou há a despedida ou o poder de comando do empregador ficará comprometido” (CAMINO, Carmen. *Op. cit.* p. 481)

209 *In verbis*: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional”.

desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; e m) atos atentatórios à segurança nacional.

Não obstante, o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro não dispõe somente sobre a possibilidade de resolução unilateral do contrato de emprego nos casos de cometimento de falta grave pelo trabalhador, mas, também, tutela o direito do empregado de dar por resolvido o contrato quando ocorrerem circunstâncias que tornem inviável a continuidade da prestação de serviços e, por consequência, a impossibilidade de manutenção do vínculo de emprego. É a chamada despedida indireta que é “aquela que tem como motivo um fato ocorrido na empresa e que torna, para o empregado, insuportável a continuidade do vínculo”²¹⁰ empregatício. É a resolução do contrato de emprego pelo trabalhador, em decorrência da justa causa cometida pelo empregador²¹¹. Em outras palavras, é “a faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa”²¹².

A iniciativa de romper o vínculo é do empregado. Não se confunde com o pedido de demissão, no qual também há iniciativa do empregado. A causa e a forma em ambas as figuras não coincidem, porque no pedido de demissão a causa é o interesse do empregado não relacionado com o comportamento do empregador, e a forma pela qual a vontade se manifesta é a verbal ou escrita com aviso prévio do empregado ao empregador. Na dispensa indireta a causa não é o interesse particular do empregado, mas a existência de justa causa em que incorreu o empregador; a forma não é a concessão de aviso prévio pelo empregado ao empregador, mas a comunicação de que dá por rescindido o contrato por justa causa, exigência que não é legal, mas prática, para que fique caracterizada a intenção do empregado e afastada a hipótese de abandono de emprego²¹³.

210 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1141-1142.

211 _____. *Op. cit.* p. 1222.

212 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.* O “contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé” (MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 736).

213 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1222.

A despedida indireta difere-se, assim, do pedido de demissão, “que ocorre, pura e simplesmente, quando o trabalhador por razões próprias, alheias a qualquer ato lesivo praticado pelo empregador, resolve por fim ao contrato de trabalho, se desvinculando daquele emprego”²¹⁴.

A despedida indireta não é, também, uma punição do empregado ao empregador. Isso porque ao empregado somente é dado o exercício da denúncia vazia do contrato de emprego, já que não possui o poder disciplinar do empregador, de modo que não lhe é possível punir o empregador faltoso com a denúncia do contrato²¹⁵. Assim, a despedida indireta não é uma punição ao empregador como a dispensa por justa causa, mas, sim, uma verdadeira forma de encerramento de uma relação insustentável. Ocorre na medida em que a relação de emprego se deteriorou a tal ponto que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho, a continuar submetido às condutas que lhe estão sendo impostas²¹⁶.

Como dito anteriormente, trata-se “de uma faculdade do empregado, que pode considerar rescindido o contrato, ou não”²¹⁷.

Quanto à necessidade de ingresso em juízo para obtenção do reconhecimento judicial da despedida indireta e conseqüente extinção do contrato de emprego, a doutrina diverge a respeito, inexistindo unanimidade entre os pensadores do Direito do trabalho. Há quem entenda que o ajuizamento de reclamatória trabalhista é indispensável para o reconhecimento da despedida indireta e, por outro lado, há quem defenda a desnecessidade da propositura de ação par tanto, bastando apenas à comunicação ao empregador.

Em que pese à referida controvérsia doutrinária, entende-se que a despedida indireta se opera *ope iuris* e não *ope judicis*, ou seja, a resolução contratual “depende apenas da declaração de vontade emitida pelo empregado ao empregador, não havendo necessidade de pronunciamento do Judiciário”²¹⁸. Logo,

214 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 42.

215 CAMINO, Carmen. *Op. cit.* p. 459.

216 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 102.

217 GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 369.

218 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.* Posicionando-se de forma diversa, Amauri Mascaro Nascimento aduz que “a falta grave praticada pelo empregador permite que o empregado, se assim decidir, ingresse com ação de dispensa indireta na Justiça do Trabalho contra o empregador. Caso a ação seja procedente, terá assegurado todos os direitos rescisórios, como se tivesse sido dispensado sem justa causa” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1142). No mesmo sentido, Carmen Camino refere que no caso de eventual justa causa do empregador, cabe ao empregado ajuizar a ação judicial “para obter a sua resolução por sentença da Justiça do

para que o contrato de emprego seja extinto por meio da despedida indireta, basta a “simples comunicação ao empregador da extinção do contrato por justa causa, seja via telegrama, pessoalmente ou através da ação judicial”²¹⁹.

Para que o empregado tenha direito a despedida indireta, necessário se faz que o empregador tenha cometido uma falta grave suficiente para tornar impossível a manutenção do vínculo empregatício²²⁰. Dessa forma, “infrações leves não justificam a rescisão do contrato, e, se tardou o empregado, após sofrer a falta, em providenciar a rescisão, presume-se que a infração patronal não era grave”²²¹.

As principais causas para despedida indireta do empregado estão elencadas no artigo 483 da CLT²²² que estabelece que o empregado poderá considerar rescindido (entende-se: resolvido) o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Trabalho” (CAMINO, Carmen. *Op. cit.* p. 459).

219 BOMFIM, Vólia. *Op. cit.*

220 A “falta que enseja a aplicação da justa causa tem que ser muito grave, mas tão grave a ponto de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego e praticada pelo patrão ou um de seus prepostos. [...] Na verdade, a falta grave implica na quebra da confiança, da fidúcia ínsita do contrato de trabalho” (_____. *Op. cit.*).

221 GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 373.

222 *In verbis*: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. §1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. §2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. §3º – Nas hipóteses das letras ‘d’ e ‘g’, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”.

Resolvido indiretamente o contrato de emprego, o trabalhador fará jus às verbas rescisórias devidas nos casos de dispensa sem justa causa²²³.

Nesse contexto, é possível concluir que:

A rescisão do contrato de trabalho pode ser determinada por um motivo provocado pela outra parte, revestido de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego. Torna-se, em consequência, impossível ou muito difícil a continuidade do vínculo contratual, diante das circunstâncias que envolvem essa situação. Se esse motivo é provocado pelo empregado, ao empregador é dado despedi-lo por justa causa. Se, no entanto, o próprio empregador o fizer, assegura-se ao empregado dar por rescindido o contrato de trabalho por despedimento indireto²²⁴.

A dispensa por justa causa e a despedida indireta decorrem, por conseguinte, de uma infração ou ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autoriza a outra a resolver o contrato de emprego, sem ônus para o denunciante²²⁵, já que impossível à manutenção do vínculo empregatício.

O assédio sexual, ainda que não elencado expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho como uma das causas ensejadoras da dispensa por justa causa e da despedida indireta, é reconhecido pela doutrina e jurisprudência como falta grave o suficiente apta a autorizar essas duas espécies de resolução do contrato de emprego²²⁶.

Resta, pois, analisar em quais das alíneas dos artigos 482 e 483 da CLT há o correto enquadramento do assédio sexual como causa capaz de justificar a dispensa do empregado assediador e a despedida indireta pelo empregado assediado.

3.2 O assédio sexual como falta grave para a dispensa por justa causa do assediador

O cometimento do ato ilícito implica uma série de sanções a seu agente, com o fito, por exemplo, de prevenir, punir, reprimir e educar o agressor, bem como o restabelecimento da ordem social e a reparação do dano. E com a prática do

223 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1153.

224 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 1210.

225 GIGLIO, Wagner D. *Op. cit.* p. 47.

226 Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado refere que o assédio sexual pode ser enquadrado nos “tipos jurídicos constantes da CLT (tanto no art. 482, que trata dos ilícitos do trabalhador, como no art. 483, que trata dos ilícitos empresariais)” (DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1228-1229).

assédio sexual no ambiente de trabalho não é diferente. Em nosso ordenamento jurídico é possível que o autor da infração sofra consequências de ordem civil, penal e trabalhista, a qual será tratada, particularmente, no presente tópico²²⁷.

Assim, a primeira das consequências ao assediante são as de natureza trabalhista. Ou seja, as primeiras medidas adotadas pelo empregador contra o assediador serão as inerentes ao seu emprego e labor, a fim de coibir a reiteração da conduta gravosa e de restabelecer o círculo profissional salutar e propício para o desempenho das atividades laborativas²²⁸.

As providências que podem ser tomadas nesse sentido são a transferência do assediante do setor de trabalho onde foi realizado o assédio sexual, advertência verbal e por escrito, sua suspensão disciplinar e, até mesmo, a resolução contratual por justa causa²²⁹.

Quanto a esta última, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 482 elenca, taxativamente, as principais hipóteses que constituem a justa causa²³⁰, de forma que o fato ensejador não poderá extravasar os contornos fixados pelo precitado artigo²³¹.

227 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 33.

228 _____. *Op. cit.* p. 33.

229 _____. *Op. cit.* p. 33. Quando o assédio sexual é praticado por atletas profissionais no meio esportivo, entende-se ser possível – além das penalidades já elencadas – a aplicação de outras sanções previstas em lei especial (artigo 48 da Lei nº. 9.615/98, *in verbis*: “Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções: I – advertência; II – censura escrita; III – multa; IV – suspensão; V – desfiliação ou desvinculação. §1º A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. §2º As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva”). Assim, cabe nesses casos, também, a censura escrita (espécie de advertência), a multa punitiva e a desfiliação ou desvinculação (_____. *Op. cit.* p. 33).

230 Vale lembrar que justa causa – segundo as lições de Valentin Carrion – é o “efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus” (CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 379).

231 _____. *Op. cit.* p. 379. Em decorrência disso e com o escopo de suprir essa omissão da lei, a Deputada Federal Iara Bernardi elaborou o Projeto de Lei nº. 62 de 1999 e a Deputada Federal Maria Elvira criou, por sua vez, o Projeto de Lei nº. 1.831 de 1999. Ambos os projetos foram criados com o fito de incluir a prática de assédio sexual como justa causa para resolução do contrato de emprego (PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 34). O primeiro Projeto teve sua redação final aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados, sendo remetido ao Senado Federal no ano de 2005, onde permanece até então sem alteração na tramitação. Já o segundo projeto foi arquivado em 2013, nos termos dos artigos 163 e 164, parágrafo 4º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Ocorre que – como já ressaltado no decurso do presente trabalho acadêmico – o assédio sexual – assim como ocorre, por exemplo, na Argentina – não é expressamente elencado como uma circunstância legal para justa causa, o que tem motivado a negociação coletiva com o escopo de suprimir essa omissão legislativa, convencendo o assédio sexual como falta grave²³² capaz de ensejar a dispensa por justa causa do empregado assediador²³³.

Entretanto, o sistema taxativo brasileiro é ponderado com prudência e sensatez pela jurisprudência e pela doutrina, razão pela qual é unânime entendimento de que o assédio sexual – independentemente da sua espécie – configura circunstância grave o bastante para promover a dispensa por justa causa de quem o pratica no ambiente de trabalho ou em razão dele²³⁴.

Corroborando essa assertiva, faz-se importante destacar a seguinte decisão:

JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. A dispensa por justa causa é a pena máxima que pode ser aplicada ao empregado, deixando marcas indelévels em sua vida profissional, os atos que a ela deram ensejo devem estar robustamente comprovados, mormente por assédio sexual, e se revestirem de gravidade suficiente a ponto de justificar a medida, sob pena de ser determinada a sua reversão²³⁵.

A divergência reside, no entanto, quanto aos motivos a serem adotados como fundamentação legal para a dispensa do empregado infrator.

O primeiro enquadramento seria na alínea *a* do artigo 482 da CLT, sob o argumento de que o assédio sexual caracteriza um ato de improbidade que atenta contra terceiros ou companheiros de trabalho²³⁶.

A segunda fundamentação tem como sustentáculo a alínea *b* do art. 482 da CLT, ou seja, baseia-se na ideia de que o exercício do assédio sexual é uma

232 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 34.

233 Nesse sentido: BRASIL. TRT-23, Plenário, DG nº. 00133.2006.000.23.00-4, Rel. Juiz convocado Paulo Brescovici, data de publicação: 16/06/2006; BRASIL. TRT-23, Plenário, DG nº. 0015800-05.2003.5.23.0000, Juiz Rel. José Simoni, data de julgamento: 08/07/2003; e BRASIL. TRT-23, Plenário, DG nº. 0008200-59.2005.5.23.0000, Des. Rel. Leila Calvo, data de julgamento: 20/07/2005.

234 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 34-35.

235 BRASIL. TRT-3, 5ª turma, RO nº. 0001212-81.2011.5.03.0060, Des. Rel. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, data de publicação: DEJT, 22/02/2013. p. 243.

236 Nesse sentido: STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial*. 5. ed. ver., atual. e ampl. do livro Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial – Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 1416; e LIPPMANN, Ernesto. *Op. cit.* p. 28.

incontinência de conduta²³⁷, caracterizada pelo ato praticado diretamente contra a moral e por desvios de comportamento sexual²³⁸. Esse é o esteio mais seguido pela jurisprudência:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DA ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL. Comprovado o mau procedimento e a incontinência de conduta, de vez que o reclamante foi autor de assédio sexual praticado ao menos contra três colegas de trabalho, legítima se apresenta a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, b da CLT. Recurso que se nega provimento, no aspecto²³⁹.

JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDOTA OU MAU PROCEDIMENTO. ASSÉDIO SEXUAL. A incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482, b, da CLT) se caracteriza como justa causa autorizadora da resolução contratual e está relacionada a desvirtuamento no comportamento sexual por parte do empregado. Revelando o contexto probatório dos autos com saciedade a existência de assédio sexual por parte do autor, a justa causa aplicada pelo empregador merece ser mantida.²⁴⁰

237 “JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDOTA. Caracteriza a justa causa por incontinência de conduta o comportamento desrespeitoso do empregado consistente em insinuações, gestos e atitudes de conotação sexual que ofendem o sexo oposto, eis que violam a decência mínima norteadora do tratamento entre homens e mulheres. [...], correta a sentença que reconheceu a justa causa e ele aplicada” (BRASIL. TRT-10, 1ª Turma, RO nº. 00944-2006-021-10-00-7, Des. Rel. Maria Regina Machado Guimarães, data de publicação: 20/04/2007). Nesse sentido, posiciona-se a maioria da doutrina: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 908; PORTO, Noemia. *Assédio sexual: uma questão de gê*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coordenadores). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 257; DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1229; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 758; PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011. p. 172; CAMINO, Carmen. *Op. cit.* p. 486; STOCO, Rui. *Op. cit.* p. 1416; LIPPMANN, Ernesto. *Op. cit.* p. 28; MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.* p. 759; MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 11. ed. 2. reimp. São paulo: Atlas, 2007. p. 500; DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Op. cit.* p. 289. PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.* p. 74; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 104; JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 794; RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015. Disponível em: <<http://www.minhabiblioteca.com.br/>>. Acesso em: 20/11/2015; LEIRIA, Maria de Lourdes. *Op. cit.* p. 113; ÁVILA, Rosemaria Pedrotti de; AUGUSTIN, Sérgio. *Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais*. In: *Revista Discurso Jurídico*. vol. 3. n. 1. Campo Mourão: 2007. Disponível em: <<http://revista.grupointegrado.br/>>. Acesso em 31/05/2015. p. 104; e ALVES, Gabriel Alexandrino. *Op. cit.* p. 63. Parece, contudo, que não é esse o entendimento de Adriana Calvo, ao distinguir o assédio sexual da incontinência de conduta dizendo que “em ambos os casos o ato é praticado por superior hierárquico, contudo, no assédio sexual por chantagem há o constrangimento por meio de promessa de alguma vantagem ou de ameaça de perder o emprego em caso de recusa”. (CALVO, Adriana. *O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf>>. Acesso em: 31/05/2015).

238 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 35.

239 BRASIL. TRT-4, 3ª Turma, RO nº. 0009500-94.2009.5.04.0016, Des. Rel. Flávia Lorena Pacheco, data de julgamento: 28/09/2011.

240 BRASIL. TRT-12, 1ª Turma, RO nº. 00407-2007-015-12-00-5, Des. Rel. Viviane Colucci, data de

O outro fundamento encontrado na doutrina para a justa causa é com fulcro na alínea *j* do art. 482 do diploma consolidado, por se entender que o assédio sexual é um ato lesivo à honra ou à boa fama praticado no ambiente de trabalho contra qualquer pessoa²⁴¹.

Em que pese essa contenda, entende-se que é possível o enquadramento do assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego por justa causa do assediador, com suporte nas alíneas *a*, *b* e *j* do artigo 482 da CLT, bem como, também, na alínea *k*, nos casos em que o assédio for praticado contra o empregador ou superior hierárquico²⁴².

É ato de improbidade, ainda que não atente diretamente contra o patrimônio direto do empregador, pois ao violar a moral de terceiro, o patrão terá, por força de lei, de arcar objetivamente com a reparação do dano sofrido por aquele, de modo que daí decore a perda material²⁴³.

É incontinência de conduta e, por que não, mau procedimento²⁴⁴, pois consiste em uma conduta dolosa que atinge a moral sob o aspecto sexual, prejudicando o local de trabalho e as obrigações contratuais²⁴⁵ do indivíduo assediado²⁴⁶.

E é ato lesivo a honra, pois afeta diretamente um direito personalíssimo da

publicação: 13/07/2009. No mesmo sentido: BRASIL. TRT-10, 1ª Turma, RO nº. 01271-2003-002-10-00-1, Des. Rel. Maria Regina Machado Guimarães, data de julgamento: 07/04/2004, data de publicação: 23/04/2004; BRASIL. TRT-18, 1ª Turma, RO nº. 01004-2007-053-18-00-7, Juíza Rel. Marilda Jungmann Gonçalves Daher, data de publicação: 14/03/2008; BRASIL. TRT-18, 1ª Turma, RO nº. 01493.2007.151.17.00.8, Juiz. Rel. José Carlos Rizk, data de publicação: 04/06/2008; BRASIL. TRT-13, Plenário, RO nº. 90475, Juiz. Rel. Wolney de Macedo Cordeiro, data de publicação: 25/10/2006; BRASIL. TRT-7, Plenário, RO nº. 0087900-04.2006.5.07.0030, Des. Rel. Daniel Arízio Eduardo de Castro, data de publicação: 04/08/2008; BRASIL. TRT-21, Plenário, RO nº. 27-00398/97-7, Juíza Rel. Joseane Dantas dos Santos, data de publicação: 19/11/1999; e BRASIL. TRT-3, 1ª Turma, RO nº. 2211/94, Des. Rel. Mauricio Godinho Delgado, data de publicação: DJMG, 23/04/1994.

241 Nesse sentido posicionam-se: LEIRIA, Maria de Lourdes. *Op. cit.* p. 113; STOCO, Rui. *Op. cit.* p. 1416; e DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Op. cit.* p. 275.

242 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 36.

243 _____. *Op. cit.* p. 36.

244 “JUSTA CAUSA – MAU PROCEDIMENTO. Provado o assédio do reclamante à funcionária, seguido de atos de agressão sexual, nas dependências da empresa, configurada a hipótese capitulada na letra ‘b’ do art. 482 da CLT.” (BRASIL. TRT-3, 3ª Turma, RO nº. 4705/92, Des. Rel. Ana Etelvina Lacerda Barbato, data de publicação: 27/04/1993). No mesmo sentido: BRASIL. TRT-10, 3ª Turma, RO nº. 00353-2001-006-10-00-2, Des. Rel. Juíza Elke Doris Just, data de publicação: 19/07/2002.

245 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.* p. 1192.

246 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 36.

vítima, sua dignidade, moral e liberdade sexual²⁴⁷.

Logo, restando comprovado o exercício do assédio sexual pelo trabalhador infrator, o empregador terá o direito e o dever²⁴⁸ de despedi-lo por justa causa, já que é a autoridade para esse feito, sendo ato legítimo e compatível, diante do comportamento inadequado do empregado com as relações de trabalho e da impossibilidade da “continuidade do vínculo contratual diante das circunstâncias que envolvem a situação”²⁴⁹.

Ademais, se o empregador adotar e aplicar uma medida disciplinar mais branda em casos em que a falta grave cometida pelo empregado é suficiente para ensejar sua dispensa por justa causa – como é caso do assédio sexual – não poderá o empregador puni-lo novamente pelo mesmo fato que promoveu a primeira penalidade, pois é vedado o *non bis in idem*, ou seja, é proibida a dupla punição. Se uma falta já foi punida, essa não pode ser novamente passível de qualquer punição, pois o empregador esgotou o seu direito de repreender o indivíduo por aquele ato cometido no local de trabalho²⁵⁰.

De toda sorte, não é demais enfatizar que o entendimento jurisprudencial é de que a resolução contratual por justa causa depende da existência de seus requisitos essenciais (gravidade, imediatidade/atualidade²⁵¹ e nexó de causalidade), bem como exige prova cabal, robusta e convincente, ou seja, prova a tal ponto segura que não permita a menor dúvida. Sendo que incumbe inteiramente ao empregador o ônus da prova dos motivos ensejadores da justa causa, por tratar-se de fato impeditivo do direito do obreiro e extintivo da obrigação, consoante vaticina o artigo 818 da CLT²⁵² combinado com o artigo 373, inciso II, do Código de Processo Civil de 2015²⁵³, bem como porque poderá referendar uma punição injusta, com

247 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 36.

248 Nesse sentido, “as regras de boa conduta em sociedade também são exigidas na vida empresarial, sendo assente o princípio de que, para criar um ambiente agradável e harmonioso, com fito de possibilitar o rendimento máximo de energia pessoal de cada empregado, deve o empregador cuidar de afastar os elementos nocivos às boas relações de trabalho” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 105-106).

249 ALVES, Gabriel Alexandrino. *Op. cit.* p. 63.

250 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 37.

251 “JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO. A inércia da reclamada em romper, de pronto, o contrato de trabalho resulta na configuração do perdão tácito, realidade que dissipa a tese da justa causa fundada na tese do mau procedimento.” (BRASIL. TRT-10, 1ª Turma. RO nº. 00492-2007-018-10-00-1, Des. Rel. André R. P. V. Damasceno, data de publicação: 23/11/2007).

252 *In verbis*: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

253 *In verbis*: “O ônus da prova incumbe: [...] II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo,

reflexos danosos ao futuro social e profissional do empregado²⁵⁴.

3.3 O assédio sexual como causa para a despedida indireta do trabalhador assediado

É o trabalhador assediado que sofre as consequências mais nefastas em decorrência do assédio sexual. É ele que terá sua dignidade infringida, sua moral abalada, sua honra denegrida e sua liberdade sexual violada. Ou seja, aqueles direitos fundamentais e primordiais resguardados pela Constituição sofrerão de forma direta uma forte violação, transgredindo aqueles direitos considerados essenciais para a vida do ser humano em um Estado Democrático de Direito²⁵⁵.

Assim, diferentemente do assediador que só poderá sofrer consequências em seu contrato de emprego, ou conseqüências de natureza penal ou civil, e o empregador que sofrerá tão somente com prejuízos econômicos, o trabalhador não. Esse sofrerá de forma avassaladora, uma vez que seus direitos cruciais mais íntimos serão infringidos e desrespeitados. Sua personalidade, tão valorada pela Carta Magna e pelo Código Civil, será equiparada a nada pelo assediador, que utilizando-se de seu poder sobre a vítima, a violará, sem se preocupar com as conseqüências que causará, pois seu único intento é obtenção do prazer e da satisfação do seu desejo de cunho sexual²⁵⁶.

Poderão derivar da prática dessa ação repugnante, males como os transtornos psicológicos, ansiedade, insegurança, stress emocional, humilhação, baixa autoestima, depressão, insegurança, o sentimento de impotência, a perda do poder de concentração, dentre outros males de ordem psicológica; Bem como aqueles de ordem profissional, como a perda de produtividade, falta de motivação e

modificativo ou extintivo do direito do autor”.

254 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 37. São nesse mesmo sentido os seguintes julgados: BRASIL. TRT-8, 3ª Turma, RO nº. 01041-2001-011-8-00-2, Juíza Rel. Pastora do Socorro Teixeira Leal, data de publicação: 10/04/2002; BRASIL. TRT-6, 2ª Turma, RO nº. 0140600-59.2006.5.06.0102, Des. Rel. Maria das Graças de Arruda França, data de publicação: 15/04/2011; BRASIL. TRT-8, 3ª Turma, RO nº. 01081-2007-001-08-00-2, Des. Rel. Miguel Raimundo Viegas Peixoto, data de publicação: 27/06/2008; BRASIL. TRT-2, 11ª Turma, RO nº. 01856-2009-341-02-00-8, Des. Rel. Eduardo de Azevedo Silva, data de publicação: 23/02/2010; BRASIL. TRT-10, 1ª Turma, RO nº. 00394-2010-010-10-00-9, Des. Rel. Pedro Luis Vicentin Foltran, data de publicação: 25/02/2011; BRASIL. TRT-20, Plenário, RO nº 0063200-48.2007.5.20.0003, Des. Rel. Augusto César Leite de Carvalho, data de publicação: 14/05/2008; e BRASIL. TRT-10, 3ª Turma, RO nº. 00201-2007-015-10-00-6, Des. Rel. Braz Henriques de Oliveira, data de publicação: 20/07/2007.

255 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 40-41.

256 _____. *Op. cit.* p. 41.

o absenteísmo²⁵⁷.

Por isso que a primeira medida a ser tomada para resguardar a vítima, após o empregador ter tomado ciência do ato ilícito, é a transferência imediata do assediador para outro setor da empresa²⁵⁸, de modo que faça com que ele não tenha mais qualquer contato com a vítima²⁵⁹.

Se não for suficiente, o empregado terá direito a despedida indireta, bem como a uma indenização reparatória pelos danos morais e materiais sofridos em decorrência do assédio sexual²⁶⁰. É nesse sentido, a jurisprudência:

ASSÉDIO SEXUAL – RESCISÃO INDIRETA – DANO MORAL. Considerando os fatos e circunstâncias constantes dos autos, a respaldar a narrativa da inicial no sentido da prática de assédio sexual pelo gerente da reclamada, sem que esta tomasse providência acerca do noticiado pela autora, plenamente justificado o motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o consequente deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como de indenização por danos morais²⁶¹.

Assim como ocorre com a dispensa por justa causa do assediante, o direito a despedida indireta do assediado também não é previsto expressamente em nossa legislação trabalhista²⁶², mas a doutrina e jurisprudência são unânimes no sentido de aceitar o assédio sexual como falta grave para a despedida indireta, havendo

257 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 41.

258 “Sim, a transferência do assediador e não da vítima, como aduz parte da doutrina. É injusto o deslocamento da vítima de seu posto de trabalho, em razão de um ato, o qual não deu causa. O assediador, sim, deve ser afastado das pressas da vítima, de modo que perca por completo o contato com ela. Foi ele quem cometeu a conduta ilícita, quem deu causa a hostilidade recaída sobre o ambiente de trabalho. E por isso, é sobre ele que devem recair as piores consequências. O afastamento da vítima de seu local de trabalho só pioraria a situação, trazendo desconfianças para os demais trabalhadores que desconhecem os motivos. Portanto, entende-se que a primeira medida a ser tomada é a imediata repressão ao assediador, afastando-lhe do local de trabalho aonde se sucedeu o fato, bem como a tomada consecutiva de todas as medidas necessárias para que a vítima possa reerguer suas forças no seu ambiente normal de labor, para que se evitem, assim, circunstâncias adversas, como a renúncia ao emprego” (_____. *Op. cit.* p. 40).

259 _____. *Op. cit.* p. 41.

260 _____. *Op. cit.* p. 41.

261 BRASIL. TRT-3, 4ª Turma, RO nº. 8703/01, Des. Rel. Bolívar Viégas Peixoto, data de publicação: 15/09/2001.

262 Visando o saneamento dessa lacuna, tramita no Congresso nacional o Projeto de Lei nº. 62 de 1999, que tem como escopo acrescentar os seguintes dizeres ao artigo 483 da CLT: “Art. 483. [...] h) for vítima de assédio sexual por parte do empregador, de seus prepostos ou de superior hierárquico. [...] §4º Na hipótese de descaso do empregador diante de denúncias de ocorrência de assédio sexual a seu empregado, cabe a este o direito de pleitear indenização por dano moral”. Como já destacado, o Projeto teve sua redação final aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados, sendo remetido ao Senado Federal no ano de 2005, onde permanece até então sem alteração na tramitação.

controvérsias apenas quanto ao amparo legal²⁶³.

Desse modo, é pacífico na doutrina e jurisprudência que o trabalhador tem direito a despedida indireta do contrato de emprego, diante da falta grave – assédio sexual – praticada no local de trabalho. Sendo seu direito, também, o recebimento de todos os encargos trabalhistas e verbas rescisórias²⁶⁴ devidas, como se seu contrato fosse terminado por dispensa imotivada por parte do patrão²⁶⁵.

Contudo, o amparo legal é controverso. Isto é, a doutrina e jurisprudência divergem acerca do enquadramento do assédio sexual no artigo 483 da CLT.

A primeira corrente diz que o assédio caracteriza a exigência de um serviço superior à força do trabalhador, defeso por lei, contrário aos bons costumes e alheio ao contrato, enquadrando-se, assim, na alínea *a* do artigo supramencionado²⁶⁶.

Contrário a essa corrente, Ernesto Lippmann sustenta que o assédio sexual não configura o disposto na alínea *a* do art. 483, “pois aquilo que o assediante exige não caracteriza nenhuma espécie de serviço, ou trabalho, mas antes matéria completamente estranha ao contrato laboral”²⁶⁷.

O segundo enquadramento tem por base a alínea *b* do artigo 483 da CLT, pois na visão daqueles que defendem essa corrente, o assédio sexual é uma forma de trato com rigor excessivo por parte do empregador ou por seus superiores hierárquicos, contra o trabalhador²⁶⁸.

Outra hipótese seria com amparo na alínea *c* do mesmo artigo, por se entender que a prática do assédio sexual representa um perigo manifesto de mal considerável²⁶⁹. Pamplona Filho, por sua vez, somente admite essa hipótese nos casos em que seja admitida a tentativa do assédio sexual²⁷⁰.

A quarta fundamentação é com fulcro na alínea *d* do mesmo art. 483 da CLT, pois no entender daqueles que adotam essa posição, o empregador está

263 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 42.

264 Terá direito a perceber no momento da extinção do contrato: saldo de salário; aviso prévio; férias vencidas e proporcionais; ratificação natalina proporcional; seguro-desemprego; multa de 40% sobre o FGTS e o levantamento dos depósitos do FGTS.

265 ALVES, Gabriel Alexandrino. *Op. cit.* p. 71.

266 Nesse sentido: PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.* p. 74.

267 LIPPMANN, Ernesto. *Op. cit.* p. 30.

268 _____. *Op. cit.* p. 30.

269 Nesse sentido: CARRION, Valentin. *Op. cit.* p. 389-390; BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* p. 909; BELMONTE, Alexandre Agra. *Op. cit.* p. 199; RESENDE, Ricardo. *Op. cit.*; e DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Op. cit.* p. 274.

270 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 102.

descumprindo suas obrigações inerentes a contrato de emprego²⁷¹ ao praticar ou permitir o assédio sexual²⁷².

A quinta e última corrente doutrinária é a que tem mais força e adeptos. Seu alicerce na alínea e, baseia-se no assédio sexual como um ato lesivo à honra e boa fama do trabalhador²⁷³.

O que não deixa de ser verdade. Como foi repisado por diversas vezes ao longo deste trabalho, o assédio sexual viola os direitos mais íntimos do ser humano, sua dignidade, liberdade e, inclusive, sua honra e boa fama²⁷⁴.

Então, acompanha-se a massa doutrinária que entende que o assédio sexual se enquadra, sim, na hipótese da alínea e do art. 483 da CLT. No entanto, acredita-se que esse não é o único amparo legal existente na CLT para justificar sua incidência como motivo para a despedida indireta²⁷⁵.

Tem-se, também, o enquadramento na alínea a do aludido dispositivo celetista, dependendo do caso em concreto ou do tipo de assédio que estiver em discussão. Por exemplo, nos casos em que o assédio sexual ocorra na forma de serviços sexuais requisitados pelo empregador a determinado empregado. Parece que nesse caso hipotético, o empregador estaria a exigir serviços contrários aos bons costumes e alheios ao contrato, sendo perfeitamente possível o enquadramento na alínea a, caso o empregado entendesse ser impossível sua permanência no trabalho diante dos fatos vivenciados. Até porque, o empregado é

271 Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* p. 909; PORTO, Noemia. *Op. cit.* p. 257; DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Op. cit.* p. 289; PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.* p. 74; RESENDE, Ricardo. *Op. cit.*; e BRASIL. TRT-22, 1ª Turma, RO nº. 00209-2009-104-22-00-3, Des. Rel. Francisco Meton Marques de Lima, data de publicação: 18/08/2010.

272 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 43.

273 Nesse sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.* p. 1229; CARRION, Valentin. *Op. cit.* p. 389-390; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 758; BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.* p. 909; RESENDE, Ricardo. *Op. cit.*; LEIRIA, Maria de Lourdes. *Op. cit.* p. 110; DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Op. cit.* p. 289; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* p. 101; SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. *Op. cit.* p. 45; LIPPMANN, Ernesto. *Op. cit.* p. 30; STOCO, Rui. *Op. cit.* p. 1416; SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho: comentada*. 44. ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São paulo: LTr, 2011. p. 717-718; PASTORE, José. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.* p. 74; e PORTO, Noemia. *Op. cit.* p. 257. No mesmo sentido, são as seguintes decisões: BRASIL. TRT-3, 5ª Turma, RO nº. 00081-2002-075-03-00-4, Des. Rel. Rogério Valle Ferreira, data de publicação: 06/07/2002; BRASIL. TRT-2, 4ª Turma, RO nº. 00467-2007-054-02-00-5, Des. Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, data de publicação: 16/04/2010; e BRASIL. TRT-3, 2ª Turma, RO nº. 7126/01, Des. Rel. Alice Monteiro de Barros, data de publicação: 18/07/2001.

274 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 43.

275 _____. *Op. cit.* p. 43.

contratado para trabalhar e não para prestar favores sexuais ao empregador²⁷⁶.

Mais, é possível, ainda, a dispensa indireta com fulcro na alínea c. Já foi dito que o assédio sexual atenta contra a saúde psicológica e física da vítima. Ora, se o assédio sexual pode acarretar consideráveis riscos à saúde física e psíquica da vítima assediada, configurada está à hipótese ora em discussão. Além do mais, caso existente o dano, este pode ser irretratável. Assim, entende-se perfeitamente possível o enquadramento também nesta alínea²⁷⁷.

Quanto ao enquadramento na alínea d, há também essa possibilidade. Pois, um dos deveres do empregador implícitos em todos os contratos de trabalho é o de zelar por um ambiente de trabalho salutar, assegurando um local propício para a prática do trabalho e o mútuo respeito entre seus colaboradores, preservando-lhes a dignidade. De modo que, quando violado tal compromisso, o assediador cometerá falta grave, autorizando o trabalhador a resolver unilateralmente e indiretamente o seu contrato de emprego²⁷⁸.

Por fim – em que pese o entendimento de parte da doutrina²⁷⁹ – entende-se ser possível à despedida indireta do contrato de emprego por parte do trabalhador assediado, ainda que o assediador não seja a pessoa do empregador ou superior hierárquico²⁸⁰.

Explica-se. Nos casos em que o assediador for de mesmo grau, nível e patamar hierárquico que a vítima, quando o empregador tomar ciência do ato ilícito e não tomar qualquer providência a fim de conter as condutas maléficas do empregado assediador, permitindo que esse cometa novos atos, não o punindo, ou, ainda, o motivando, o empregador estará nesses casos – ainda que não seja o violador direto dos direitos da vítima – descumprindo, igualmente, com as obrigações que lhe são impostas pelo contrato de emprego. Caracterizando, por conseguinte, o disposto na alínea d do art. 483 da CLT²⁸¹.

Por essas razões, ainda que o assédio sexual não seja uma das hipóteses expressamente elencadas na legislação trabalhista para a despedida indireta do empregado assediado, é perfeitamente possível o seu enquadramento nas alíneas

276 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 43-44.

277 _____. *Op. cit.* p. 44.

278 _____. *Op. cit.* p. 44.

279 ALVES, Gabriel Alexandrino. *Op. cit.* p. 72; STOCO, Rui. *Op. cit.* p. 1416.

280 PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *Op. cit.* p. 44.

281 _____. *Op. cit.* p. 45.

a, c, d e e, do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, o que autoriza o trabalhador assediado a resolver o seu contrato de emprego quando não for mais possível à manutenção do vínculo empregatício em razão de ter sofrido assédio sexual praticado por seu empregador, superior hierárquico ou até mesmo por um colega de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo o que foi exposto, é possível extrair do presente trabalho uma conclusão principal: são inegáveis as consequências do assédio sexual no contrato de emprego, já que – mesmo que não haja a sua previsão legal como hipótese que autorize a dispensa por justa causa do empregado assediador e a despedida indireta do empregado assediado – é indiscutível na doutrina e jurisprudência que o assédio sexual é, sim, causa para a resolução do contrato de emprego, perfectibilizada por meio da dispensa por justa causa do empregado assediador e pela despedida indireta do empregado assediado.

Não é essa, no entanto, a única conclusão do presente estudo, já que após a realização de toda a pesquisa, diversas são as ideias que podem ser extraídas da presente monografia, as quais se passa a destacar como considerações finais do trabalho:

1. Liberdade é a faculdade do indivíduo de poder decidir ou agir segundo sua própria determinação.

2. A liberdade pode ser de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical, associação, exercício de profissão e sexual.

3. A liberdade sexual diz respeito ao direito que cada indivíduo tem de dispor livremente do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual que não deseja.

4. Ninguém pode interferir nas preferências sexuais de determinada pessoa e nem mesmo impedir ou restringir a sua liberdade sexual, de modo que cada indivíduo tem o direito de viver a própria sexualidade, sem que seja forçado a manter relações sexuais não consentidas.

5. O reconhecimento da liberdade sexual não quer dizer que um determinado sujeito possa se valer dessa premissa para realizar atos que atentem contra a liberdade sexual de outra pessoa.

6. O indivíduo tem direito de viver a própria sexualidade, com liberdade de escolha de suas preferências e parceiros, mas a liberdade de disposição do próprio corpo será vedada quando importar diminuição permanente da integridade física ou quando interferir na liberdade sexual de outro ser humano.

7. O assédio sexual é conduta que atenta contra a liberdade sexual do indivíduo e, por isso, é rechaçada por nosso ordenamento jurídico.

8. O assédio só se configura se há a violação da liberdade sexual da vítima, isto é, quando o ato sexual é grave o suficiente para infringir o direito da vítima de dizer não.

9. A configuração do assédio sexual como tipo penal constitui uma das formas de proteção da liberdade sexual.

10. Uma sociedade condescendente com a prática do assédio sexual não pode ser considerada uma sociedade livre.

11. O trabalhador que sofre assédio sexual no meio ambiente de trabalho terá sua dignidade infringida, sua moral abalada, sua honra denegrida e sua liberdade sexual violada.

12. O assédio sexual fere os direitos fundamentais à liberdade e dignidade do trabalhador, bem como a sua integridade física e moral, afetando, sobremaneira, a sua saúde.

13. O assédio sexual é a ação, o ato, a conduta ou o comportamento que tenha natureza sexual e que seja grave o suficiente para violar a liberdade sexual da pessoa que a rejeita, causando-lhe uma lesão aos seus direitos personalíssimos ou uma perda trabalhista.

14. O assédio sexual se divide em duas espécies ocorrentes nas relações de trabalho: o assédio sexual em contrapartida e o chamado assédio sexual ambiental.

15. A principal diferença entre as duas espécies de assédio sexual reside no poder do assediador sobre assediado que é imprescindível para a configuração do assédio sexual em contrapartida e desnecessário no assédio sexual ambiental.

16. O assédio sexual pressupõe a existência de alguns elementos que são necessários para a formação do tipo e indispensáveis para sua configuração, quais sejam: (1) a existência de um assediador e de uma pessoa assediada, (2) a natureza sexual da conduta, (3) a rejeição por parte da vítima, (4) gravidade suficiente para violar a liberdade sexual da vítima e, por fim, (5) a ocorrência de dano moral e/ou um prejuízo trabalhista.

17. A conduta de natureza sexual deve ser considerada grave para a vítima. Ato sexual de natureza grave é aquele que viola a liberdade sexual do indivíduo. Ou seja, é aquele ato que viola o direito humano de somente manter relações sexuais

consentidas. Se for apenas um ato de natureza sexual considerado grave, o assédio estará configurado. Se for necessária a reiteração do ato para que este seja considerado grave, somente com sua repetição que o assédio sexual estará caracterizado.

18. A conduta grave de natureza sexual cometida por uma pessoa e rejeitada por outra (assédio sexual), acarretará, fatalmente, pelo menos um resultado negativo para vítima. Poderá lhe causar abalo de ordem moral, por meio da afronta a seus direitos da personalidade, bem como poderá ocasionar um prejuízo ou uma perda inerente ao seu labor.

19. O assédio sexual e o assédio moral são modalidades distintas de ofensas ao trabalhador, com impulsores próprios e propósitos diversos, implicando comportamentos diferentes por parte do sujeito que patica o ato constrangedor.

20. O assédio moral no local de trabalho configura-se por qualquer manifestação abusiva que possa ferir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, ou possa pôr em perigo o seu emprego ou ainda que seja capaz de degradar o clima no ambiente de trabalho.

21. A natureza sexual é imprescindível nos casos de assédio sexual e dispensável nos casos de assédio moral, de modo que em havendo natureza sexual na conduta, não há se falar em assédio moral, mas, sim, em assédio sexual.

22. Pode ocorrer no ambiente de trabalho o assédio sexual seguido do assédio moral, ante as recusas da vítima em atender os anseios sexuais do assediador.

23. O assédio sexual pode desencadear o assédio moral quando os atos de caráter sexual praticados pelo agente têm como objetivo não a obtenção de prazeres sexuais, mas, sim, a deterioração dos direitos personalíssimos da pessoa assediada, com o fim de afastá-la do trabalho.

24. O empregador não deve assediar seus subordinados e nem deve tolerar a prática do assédio por seus empregados.

25. Os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade no local de trabalho, como todo ser humano, pois só assim poderão exercer suas atividades laborais e suas liberdades de forma plena.

26. O assédio sexual – como problema social que é – atinge as relações de trabalho não só no Brasil, mas também em todo o mundo, sendo fonte universal de

preocupação social e objeto de leis protetivas em diversos países.

27. Dentre as formas possíveis de proteção, a criação de leis específicas sobre o assunto é uma das armas mais importantes no combate ao assédio sexual.

28. Na América Latina, cerca de 20 (vinte) países possuem em seus ordenamentos jurídicos legislações que tratam do assédio sexual, sendo que na maioria dos países em que ainda não há disposições legais específicas, há projetos de leis tratando sobre o assunto.

29. Na Argentina o assédio sexual não é expressamente elencado como uma circunstância legal para justa causa. Há apenas algumas leis nacionais e regionais tratando do assédio sexual no âmbito da Administração Pública.

30. Na Argentina a jurisprudência é unânime em reconhecer o assédio sexual como comportamento suficiente para ensejar a dispensa por justa causa do assediador e a despedida indireta do trabalhador assediado.

31. No Chile há lei específica que tipifica e sanciona o assédio sexual, sendo essa conduta expressamente elencada no ordenamento jurídico positivo trabalhista chileno como uma falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador.

32. Na Costa Rica há lei específica sobre o assédio sexual que tem por objetivo prevenir, proibir e sancionar essa conduta e os atos discriminatórios em razão do sexo que atentem contra a dignidade de homens e mulheres no âmbito do trabalho e no âmbito educacional, nos setores públicos e privados.

33. A Costa Rica é um dos países com a legislação mais abrangente em sede de assédio sexual, sendo essa conduta expressamente elencada no ordenamento jurídico positivo trabalhista desse país como uma falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador, o que a torna, portanto, uma legislação mais avançada em relação à brasileira.

34. No Paraguai, o assédio sexual é expressamente elencado como crime no ordenamento jurídico positivo paraguaio, bem como falta grave capaz de ensejar a despedida indireta por parte do empregado assediado e a dispensa por justa causa do empregado assediador.

35. O contrato de emprego – como todo negócio jurídico – nasce no momento da contratação, às vezes sofre alterações durante a sua vigência, cumpre parcial ou

integralmente o seu objeto, e, ao final, se extingue.

36. A resolução é uma modalidade anormal de extinção do contrato de emprego e se dá em razão da ocorrência de um ato faltoso por uma das partes (empregado ou empregador), sendo uma espécie de extinção do contrato de emprego por justa causa, falta grave ou culpa recíproca.

37. Entre as espécies de resolução do contrato de emprego estão dois dos principais tipos de extinção contratual, mormente o término do contrato em razão da ocorrência de falta grave pelo empregado ou pela ocorrência de falta grave pelo empregador.

38. As modalidades de resolução contratual encontram-se, principalmente, nos artigos 482 e 483 da CLT, servindo esses dispositivos legais como a principal fonte legislativa da dispensa por justa causa e da despedida indireta do trabalhador.

39. No Brasil, adota-se o sistema taxativo (não exemplificativo), de modo que a legislação trabalhista brasileira prevê, de modo expresso, as hipóteses ensejadoras da dispensa por justa causa e da despedida indireta.

40. No âmbito do Direito do Trabalho, três são os tipos de punições legalmente admitidas ao trabalhador: advertência, suspensão e a, fatal, dispensa por justa causa.

41. A dispensa do trabalhador por justa causa é aquela realizada por motivo relevante previsto em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador que comete a falta grave.

42. A justa causa é uma consequência da falta cometida pelo empregado ou pelo empregador, revestida de gravidade tal que enseja a resolução contratual por justa causa pelo empregador ou a despedida indireta pelo empregado.

43. Todo o ato faltoso, para que implique em justa causa para o término do contrato de emprego, tem que ser considerado como falta grave, se não for, não pode haver resolução contratual por justa causa.

44. Falta grave é todo ato faltoso dotado de gravidade suficiente a ensejar a resolução contratual e a justa causa é uma consequência da falta grave cometida.

45. A dispensa por justa causa será válida se imediata à ciência da infração pelo empregador, se a falta cometida pelo trabalhador for considerada grave pela lei, e se houver nexo de causalidade entre a falta cometida e a sanção imposta pelo empregador, lembrando-se que é vedada a dupla punição.

46. A justa causa deve ser grave para autorizar o despedimento do empregado, de modo que uma falta leve cometida pelo trabalhador não será suficiente para autorizar a sua dispensa por justa causa.

47. A despedida indireta é aquela que tem como motivo um fato ocorrido no ambiente de trabalho que torna, para o empregado, insuportável a continuidade da prestação de serviços e, por consequência, a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício.

48. Resolvido indiretamente o contrato de emprego, o trabalhador fará jus às verbas rescisórias devidas nos casos de dispensa sem justa causa.

49. Para que o empregado tenha direito a despedida indireta, necessário se faz que o empregador tenha cometido uma falta grave o suficiente para tornar impossível a manutenção do vínculo empregatício.

50. A dispensa por justa causa e a despedida indireta decorrem de um ato faltoso grave, praticado por uma das partes que autoriza a outra a resolver o contrato de emprego, sem ônus para o denunciante, uma vez que impossível à manutenção do vínculo empregatício.

51. O assédio sexual, ainda que não elencado expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho como uma das causas ensejadoras da dispensa por justa causa e da despedida indireta, é reconhecido pela doutrina e jurisprudência como falta grave o suficiente apta a autorizar essas duas espécies de resolução do contrato de emprego.

52. As providências que podem ser tomadas pelo empregador em caso de assédio sexual são a transferência do assediante do setor de trabalho onde foi realizado o assédio sexual, advertência verbal e por escrito, sua suspensão disciplinar e, até mesmo, a resolução contratual por justa causa.

53. O assédio sexual não é expressamente elencado como uma circunstância legal para justa causa.

54. O assédio sexual – independentemente da sua espécie – configura circunstância grave o bastante para promover a dispensa por justa causa de quem o pratica no ambiente de trabalho ou em razão dele.

55. É possível o enquadramento do assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego por justa causa do assediador, com suporte nas alíneas *a*, *b* e *j* do artigo 482 da CLT, bem como, também, na alínea *k*, nos casos em

que o assédio for praticado contra o empregador ou superior hierárquico.

56. Restando comprovado o exercício de assédio sexual pelo trabalhador infrator, o empregador terá o direito e o dever de despedi-lo por justa causa, já que é a autoridade para esse feito, sendo ato legítimo e compatível, diante do comportamento inadequado do empregado e da impossibilidade de continuidade do vínculo contratual em razão das circunstâncias que envolvem a situação.

57. O empregado terá direito a despedida indireta, bem como a uma indenização reparatória pelos danos morais e materiais sofridos em decorrência do assédio sexual.

58. Assim como ocorre com a dispensa por justa causa do assediante, o direito a despedida indireta do assediado também não é previsto expressamente em nossa legislação trabalhista, mas a doutrina e jurisprudência são unânimes no sentido de aceitar o assédio sexual como falta grave para a despedida indireta do trabalhador que terá direito ao recebimento das verbas rescisórias devidas nos casos de dispensa imotivada.

59. Ainda que o assédio sexual não seja uma das hipóteses expressamente elencadas na legislação trabalhista para a despedida indireta do empregado assediado, é perfeitamente possível o seu enquadramento nas alíneas *a*, *c*, *d* e *e*, do artigo 483 da CLT, o que autoriza o trabalhador assediado a resolver o seu contrato de emprego quando não for mais possível à manutenção do vínculo empregatício em razão de ter sofrido assédio sexual praticado por seu empregador, superior hierárquico ou até mesmo por um colega de trabalho.

Dessa feita, essas foram as principais conclusões extraídas do presente estudo.

Por essas razões, é importante a promulgação de lei específica à seara laboral que tipificasse o assédio sexual como causa para a resolução do contrato de emprego por meio da dispensa por justa causa do empregado assediador e pela despedida indireta do empregado assediado

Por conseguinte, o combate ao assédio sexual precisa ser intensificado inclusive no âmbito legislativo, de modo que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que seja alcançada a plena dignificação do trabalho e a ampla defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, bem como para que o assédio sexual seja erradicado do meio ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. *Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

ÁVILA, Rosemaria Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. Caxias do Sul: UCS, 2008.

_____; AUGUSTIN, Sérgio. Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais. In: *Revista Discurso Jurídico*. vol. 3. n. 1. Campo Mourão: 2007. Disponível em: <<http://revista.grupointegrado.br/>>. Acesso em 31/05/2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio sexual no direito do trabalho*. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. n. 54. Belo horizonte: TRT-3, 1997. Disponível em: <<http://www2.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 15/11/2015.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014. Disponível em: <<http://www.minhabiblioteca.com.br/>>. Acesso em: 20/11/2015.

BITENCOURT, Cezar Roberto. *Código Penal comentado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CÁCERES, Claudio Palavecino. *El nuevo ilícito de acoso sexual em el derecho del trabajo chileno*. In: *Revista de Derecho*. vol. XIX, n. 1, jul/2006, p. 105-123. Valdivia: Universidad Austral de Chile, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.cl/>>. Acesso em: 15/11/2015.

CALVO, Adriana. *O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf>>. Acesso em: 31/05/2015

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPO, Mariano Javier González del. *El acoso sexual: una forma más de la violencia de género*. In: *Infojus*. Disponível em: <<http://www.infojus.gob.ar/>>. Acesso em: 15/10/2015.

CAPEZ, Fernando. *Curso de direito penal, volume 3, parte especial: dos crimes contra a dignidade sexual a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359-H)*. vol. 3. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CCH Editorial Staff Publication. *Labor law course*. 26. ed. Chicago: Commerce Clearing House Inc, 1987.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Maria Berenice. *Liberdade sexual e direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/>>. Acesso em: 30/09/2015.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 3. ed. rev. São Paulo: LTr, 2010.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. *Estudos de filosofia do direito: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3. ed. totalmente revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HART, Hebert Lionel Adolphus. *Ensaio sobre teoria do direito e filosofia*. Tradução José Garcez Ghirardi, Lenita Mari Rimoli Esteves; revisão técnica Ronaldo Porto Macedo Junior, Leonardo Gomes Penteado Rosa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Traducción de Enrique Folch González. Barcelona: Editorial Paidó, 1999.

HUSBANDS, Robert. *Sexual harassment law in employment: An international perspective*. In: *International Labour Review*. vol.131, n. 6, Geneva, nov-dec, 1992, p. 535(25). Disponível em: <www.proquest.com>. Acesso em: 19/08/2015.

JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (coordenadores). *Assédio sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Assédio sexual: primeiros posicionamentos*. In: *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2225>>. Acesso em: 15/08/2015.

LEIRIA, Maria de Lourdes. *Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*
: Saraiva, 2014.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. atual. pelo novo Código Civil, com mais de 200 acórdãos. São Paulo: LTr, 2004.

MANSUETI, Hugo Roberto. *Acoso sexual en las relaciones laborales*. In: *Revista Trabajo y Seguridad Social*. n. 1, jan/2003. Disponível em: <<http://www.mansueti.com.ar/>>. Acesso em 15/10/2015.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; NASCIMENTO, Carlos Valder do. *Tratado de direito constitucional*. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 11. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

MCCANN, Deirdre. *Sexual harassment at work: National and international responses*. In: *Conditions of Work and Employment Series*. n. 2. Geneva: International Labour Office, 2005.

MIRABETE, Julio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. *Manual de direito penal*. v. 2: Parte especial, arts. 121 a 124 do CP. 24. ed. rev. e atual. até 31 de dezembro de 2006. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Rescisão do contrato de trabalho: manual prático*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORGANIZACIÓN de los Estados Americanos (OEA). *Breve informativo 4: acoso u hostigamiento sexual laboral*. In: *Serie Mujeres Bajo la Ley*. Jun/2012. Disponível em: <<http://www.oas.org/en/cim/ley.asp>>. Acesso em: 15/11/2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O Assédio sexual na relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Assédio sexual no trabalho – o que fazer?*. São Paulo: Markon Books, 1998.

PORTELA, Vinícius José Rockenbach. *O assédio sexual nas relações de trabalho e a responsabilidade civil decorrente dessa conduta*. Rio Grande: FURG, 2011.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015. Disponível em: <<http://www.minhabiblioteca.com.br/>>. Acesso em: 20/11/2015

RODRIGUES, Stéfani Lunkes Moreira. *Aspectos destacados do assédio moral nas relações de trabalho*. Itajaí: UNIVALI, 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Stefani%20Lunkes%20Moreira%20Rodrigues.pdf>>. Acesso em: 25/06/2015.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Kofino, 1974.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho: comentada*. 44. ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São paulo: LTr, 2011.

SALEM, Luciano Rossignolli; SALEM, Diná Rossignolli. *Justa causa e rescisão indireta*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995.

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

SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de

Oliveira (coordenadores). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. *Assédio sexual – responsabilidade civil*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional*. São Paulo: LTr, 2012.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SOLANO, Marta Eugenia; BADILLA, Ana Elena. *El acoso sexual en el empleo ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?*. In: *Oficina Internacional del Trabajo*. Genebra: International Labour Organization, 1993.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial*. 5. ed. ver., atual. e ampl. do livro Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial – Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

_____. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

TOLEDO, Patsilí. *Ley nº. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile*. In: *Anuario de Derechos Humanos*, 2006. Disponível em: <<http://www.anuariodh.uchile.cl/>>. Acesso em: 15/05/2015.

ZAINAGHI, Domingos Sávio; FERDIANI, Yone. *Novos rumos de direito do trabalho na América Latina*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Curso de legislação social: direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2015.