



Richard Jorge do Nascimento Martins dos Santos

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada como requisito à
obtenção da aprovação no Curso de Pós-
Graduação Lato Sensu em Direito e
Processo do Trabalho do Instituto
Brasiliense de Direito Público – IDP

Professor: Antonio Umberto de S Júnior

Brasília – DF

2011

Richard Jorge do Nascimento Martins dos Santos

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada como requisito à obtenção da aprovação no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP

Professor: Antonio Umberto de S Júnior

Brasília – DF

2011

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada como requisito à obtenção da aprovação no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasileiro de Direito Público – IDP.

Professor: Antonio Umberto de S Júnior

Aprovado pelos membros da banca examinadora em __/__/__, com menção ____ (_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível.

Aos meus pais Raimundo e Rosa pelo esforço, dedicação e compreensão, paciência em todos os momentos desta e de outras caminhadas.

AGRADECIMENTOS

A Instituição SEST SENAT que me ajudou o Professor e Coordenador do curso Antonio Umberto de Souza Júnior e Márcia Helena Pereira, que com apoio e paciência tornaram possível a realização deste trabalho.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para esta construção.

Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que seu oposto

A bondade humana é uma chama que pode ser ocultada, jamais extinta (MANDELA, Nelson).

RESUMO

O assédio sexual constitui um fenômeno contemporâneo, e provoca inúmeros danos às suas vítimas. Mais especificamente, no que concerne ao às relações trabalhistas, o assédio sexual apresenta-se ainda mais danoso, tendo em vista ser o trabalho uma parte fundamental da vida das pessoas em razão de ser a fonte principal dos recursos financeiros essenciais para o suprimento das suas necessidades básicas. Assim sendo, o problema central do estudo constitui o assédio sexual sofrido na relação de hierarquia característica da relação trabalhista e a posição de fragilidade assumida pelo empregado vítima de assédio. Nesse contexto, tem-se como hipótese de que o cuidado com o ambiente do trabalho para os trabalhadores envolve também aspectos psíquicos e não somente físicos, desta feita a ocorrência do assédio sexual provoca danos morais indenizáveis. Assim sendo, inicialmente aborda-se os fundamentos do direito do trabalho destacando-se a relação de trabalho e o contrato de trabalho. Na continuidade, aborda-se o meio ambiente do trabalho e a proteção da dignidade do trabalhador. Feito isso, analisa-se o assédio sexual, sua definição, espécies e aspectos legais. Finalmente, estuda-se as consequências do assédio sexual para a relação trabalhista.

Palavras-chave: Dignidade do Trabalhador. Assédio Sexual. Responsabilidade Civil. Responsabilidade Penal

ABSTRACT

Sexual harassment is a contemporary phenomenon, and causes severe damage to its victims. More specifically, with regard to labor relations, sexual harassment has become even more harmful, considering that work is a fundamental part of people's lives by reason of being the main source of essential financial resources for the supply of their basic needs. Therefore, the central problem of the study is the sexual harassment suffered in the relationship hierarchy characteristic of the employment relationship. The employee and victim assumes a position of weakness. In this context, the paper hypothesized that the care of the work environment also involves psychological aspects and not only physical and the occurrence of sexual harassment causes compensable moral damages. Thus, the paper initially covers the fundamentals of labor law emphasizing the working relationship and the contract of employment. Then, it addresses the work environment and the protection of the worker dignity. That done, it looks at sexual harassment, its definition, species and its legal aspects. Finally, it studies the consequences of sexual harassment to the employment relationship.

Keywords: Worker Dignity. Sexual Harassment. Civil Liability. Criminal Liability.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1 A Relação de Trabalho	15
1.2 O Contrato de Trabalho	17
1.3 A Caracterização do Contrato de Trabalho	18
2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	22
2.1 A Dignidade do Trabalhador e o bem-estar no Ambiente de Trabalho	23
2.2 O Princípio da Proteção do Trabalhador	27
3 O ASSÉDIO SEXUAL	30
3.1 Definição	31
3.2 Espécies de Assédio Sexual	33
3.3 Aspectos Legais	34
4 AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	39
4.1 Justa Causa	40
4.2 Responsabilidade Civil	41
4.2.1 O dano moral no contrato de trabalho	44
4.2.2 O dano e o dever de indenizar	46
4.2.3 A fixação da indenização	49
4.3 Responsabilidade Penal	51
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

INTRODUÇÃO

A violência no local de trabalho não é um fenômeno episódico e individual, mas um problema cuja causalidade está entre fatores de ordem socioeconômica, organizacional e cultural.

Nas relações em que há grande desequilíbrio de poder, a ofensa à dignidade da pessoa humana tem maior probabilidade de surgir. A relação de emprego pode ser palco desta peça, em que as máscaras e os papéis são assumidos.

Por outro lado, a Constituição Federal consagra como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil o princípio da Dignidade da Pessoa Humana previsto no art. 1º, III, relacionando-o como um dos valores morais e supremos relacionados à pessoa humana enquanto ser. No mesmo diploma legal, ao consagrar o princípio da Isonomia como um dos direitos fundamentais (art. 5º I), a mesma preocupação também foi observada quanto à extensão dessa garantia no campo dos direitos de segunda geração, tal seja, os Direitos Sociais dos quais o Trabalho faz parte dele, onde se concretizou a vedação de qualquer tipo de discriminação no âmbito da relação laboral por razão de sexo entre outros fatores.

Apesar de todos esses instrumentos de proteção previstos, são ainda altas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, principalmente a que se refere quanto ao sexo da pessoa envolvida na relação laboral, que em muitos dos casos, é a pessoa do sexo feminino quem acaba sofrendo maiores discriminações, bem como atos atentatórios à moral e a integridade física.

Por assédio tem-se qualquer insistência impertinente junto de alguém com perguntas e pretensões. Também está presente a idéia de cercar alguém a fim de alcançar objetivos mesquinhos, através de meios espúrios.

O assédio sexual provoca a dor e a ofensa aos bens imateriais e personalíssimos, à dignidade, honra, boa fama, reputação, enfim ao patrimônio moral da pessoa humana. A consequência primária do assédio sexual é a dor e o sofrimento pessoal que pode afetar estes bens.

O assédio sexual foi introduzido na Parte Especial do Código Penal pela Lei nº 10.224, de 15/5/2001, que assim o define em seu Art.216-A:

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.

Com esse novel tipo penal, o legislador veio a tutelar a liberdade sexual da pessoa quando está submetida a outrem, através de uma relação de poder, em virtude de superioridade administrativa ou trabalhista. Tutela-se, enfim, a liberdade sexual, a honra, a liberdade do exercício do trabalho, de não-discriminação etc.

Diante disso, o presente estudo tem por objeto o assédio sexual nas relações trabalhistas.

A importância do tema reside na necessidade de efetiva proteção da dignidade humana do trabalhador. Parte-se da idéia de que o ordenamento jurídico não pode permitir que uma pessoa seja moral e fisicamente desrespeitada no lugar onde ganha o meio para sua subsistência. Ademais, torna-se importante ressaltar que o trabalho é, para além de um meio de subsistência do ser humano, um modo de satisfação e realização pessoal, no seu desenvolvimento físico, intelectual e moral.

Para a análise do tema proposto, a presente monografia encontra-se dividida em quatro capítulos.

O primeiro capítulo tem por objeto os fundamentos do Direito do Trabalho, destacando a relação de trabalho e o contrato de trabalho e sua caracterização.

Na continuidade, o segundo capítulo aborda o meio ambiente de trabalho e a proteção da dignidade do trabalhador.

Feito essa contextualização, o terceiro capítulo trata do assédio sexual, sua definição, espécies e aspectos legais.

Por fim, o quarto capítulo estuda as conseqüências do assédio sexual nas relações de trabalho, tratando do dano moral e o dever de indenizar, da fixação do valor da indenização e ainda, da responsabilidade penal.

1 OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

O escopo do Direito do Trabalho consiste, antes de tudo, garantir melhores condições de trabalho e condições sociais ao trabalhador. É por meio de medidas protetoras dentro da própria legislação, que se busca proteger o trabalhador, que é considerado a parte mais frágil da relação laboral. O empregador, por sua vez, enquanto parte mais forte suporta os riscos da sua atividade econômica, assegurando que possa prestar seus serviços num ambiente salubre e tendo uma vida digna para desempenhar seu papel na sociedade.

O trabalho é tido como natural e estruturante na vida das pessoas, uma vez que na sociedade contemporânea é por meio dele que nos inserimos no mundo, seja pela remuneração que permite a sobrevivência, já que se constitui uma forma socialmente reconhecida e valorizada de obtenção de recursos financeiros, seja pelo sentimento de pertinência a um mundo baseado no trabalho (JAHODA apud CASTEL, 1998, p. 48).

O trabalho encontra-se ligado a vários atributos e funções morais, por meio dos quais o indivíduo atribui significado e sentido à sua vida e, com isso, qualquer limitação imposta ao corpo que o impeça de realizar uma atividade produtiva, provoca alterações profundas nos seus relacionamentos. Ademais, o que efetivamente temem os portadores é a morte social, de não poder fazer o que faziam antes, ou seja, trabalhar e cuidar de si e da sua família. Os que se encontram incapacitados sentem-se culpados, perdem a auto-estima e se ressentem com as incriminações explícitas e veladas.

As condições de trabalho atuais refletem as tensões a que estão submetidos os indivíduos no seu cotidiano. Desta forma, aparecem pressões internas que são impostas, quando estes lutam pela sobrevivência no mercado de trabalho.

Para Castel (1998, p. 48) “quem trabalha é concebido como pessoa honrada e quem não trabalha é malandro ou vagabundo que quer levar a vida sem fazer força”. É através do trabalho que se concebem como sujeitos morais, pessoas honradas e merecedoras de respeito, e, neste sentido, são constantes os apelos à

imagem de trabalhador como meio de se identificarem positivamente perante os outros.

Contudo, o trabalho humano passou por grandes transformações durante a história da humanidade, no princípio era visto como degradante, considerado até mesmo um castigo, porém com a evolução da sociedade tornou-se de grande importância para a realização pessoal, sendo necessário o estabelecimento de direitos e garantias para assegurar ao trabalhador a dignidade humana, surgindo assim o Direito do Trabalho.

Na Antiguidade Clássica grega, em virtude da não valorização do trabalho e do repúdio da elite cidadã ao mesmo, tanto o escravo como o trabalhador braçal livre eram considerados membros de castas inferiores, não valorizados pelos 'cidadãos'. Outros povos antigos reconheciam a importância do trabalho (não dos trabalhadores), e a toda a classe trabalhadora como parte indispensável do sistema, e criavam modos de mantê-la deste modo (ZANELLA, 2007, p. 15).

Todavia, Russomano (1997, p. 10) relata que:

A importância econômica, social e ética do trabalho não passou despercebida dos legisladores antigos. No Código de Manu há normas sobre a empresa, na forma rudimentar com que ela, então, havia se constituído. [...] Toda a preocupação parecia reduzir-se, porém, à organização das classes, entre estas, a dos trabalhadores, para conservá-los no círculo do seu destino predeterminado.

Destaca Zanella (2007, p.16) que os gregos dividiam-se em classes: o cidadão livre, participante da vida política, nascido na cidade-estado, tomador das decisões, o estrangeiro, normalmente mercadores ou refugiados e os escravos (que também eram estrangeiros), que constituíam a base de trabalho braçal das cidades, tanto no campo como nas residências urbanas e que desta forma também impulsionavam a economia.

Ao analisar tal contexto histórico, Russomano (1997, p.10) aponta que o trabalho possuía um caráter inferior, que não dignificava o homem, mas o reduzia a um ser não pensante, assim, “[...] nunca, [...], o trabalho livre era trabalho braçal, considerado aviltante, por isso entregue aos escravos”.

Obseva-se então que o trabalho não era visto como algo positivo, como algo do qual as pessoas se orgulhavam, mas como um elemento diferenciador das classes sociais.

Zanella afirma que com a queda do Império Romano, o sistema romano de governo com imperador e toda uma classe política e uma economia desenvolvida foi substituído pelo sistema feudal (ZANELLA, 2007, p. 17).

Nesse sistema, segundo o referido autor, os vassalos ou servos eram a base e sustentáculo da pirâmide social. O vassalo estava ligado a terra e subordinado ao senhor feudal, não podendo sair, nem oferecer seus serviços a outro suserano, uma vez que o juramento de vassalagem era vitalício (ZANELLA, 2007, p. 17).

Tem-se então que a subordinação caracterizada pela escravidão na Idade Antiga foi substituída pela subordinação feudal na Idade Média.

Posteriormente, o surgimento da classe burguesa e o desenvolvimento do comércio representou um elemento fundamental para as mudanças futuras que marcaram a relação de trabalho, passando o homem a ser livre e dono da sua mão-de-obra, ou seja, não mais escravo e nem servo.

Ressalta-se, entretanto, que esta liberdade do trabalhador era fictícia, pois o mesmo não dispunha do poder do capital. Nesse sentido afirma Zanella que:

Com o surgimento das máquinas houve a crença de que o trabalhador passaria a trabalhar menos e auferir salários maiores (ZANELLA, 2007, p. 18).

Os doutrinadores identificam a origem histórica do Direito do Trabalho como vinculada à Revolução Industrial. Nesse sentido afirma Camino que:

Com a Revolução Industrial houve considerável redução na oferta de trabalho e, por conseguinte, excesso de mão-de-obra. Aos trabalhadores eram oferecidos baixos salários e péssimas condições de trabalho, o que gerou greves, com conturbação da ordem social (CAMINO, 2004, p. 27).

Ainda de acordo com Camino:

[...] atribui-se à sucessão de fatos que desencadearam a Revolução Industrial, tendo como marco inicial a invenção da máquina a vapor, a gênese do direito do trabalho. O advento da máquina, em 1812,

aperfeiçoada por James Watt, em 1848, ensejou rápido crescimento industrial e este acarretou profundas alterações na economia e nas relações sociais, em especial entre capital e trabalho. Surgiram as grandes concentrações de operários, nasceram os primeiros centros industriais, formando terreno propício à expansão do capitalismo emergente à época dos grandes descobrimentos, favorecido pelas idéias liberais da Revolução Francesa de 1789 (CAMINO, 2004, p.31).

Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam aos empregadores a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria.

Para Souza e Carneiro, os abusos desse liberalismo logo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando protestos em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho (SOUZA; CARNEIRO, 2008, p. 175).

Souza e Carneiro (2008, p. 175) afirmam ainda que:

[...] Surgiram desse modo, as associações de trabalhadores (atualmente representadas pelos sindicatos). Com os sindicatos, iniciaram-se os movimentos dos trabalhadores, como as greves para reivindicar seus direitos, dando margem, dessa maneira, ao surgimento dos contratos coletivos de trabalho (celebrados entre grupos, categorias, classes).

No final da primeira metade do séc. XIX, os conflitos sociais fomentaram a instituição de regras jurídicas que passariam a influenciar as relações de trabalho.

O intervencionismo estatal, revestido de um matiz assistencialista, veio suprir a deficiência criada pelo capitalismo industrial, passando a influenciar de modo decisivo para o estabelecimento de um panorama social menos dispare, o que incluiu amplas reformas no campo trabalhista (SOUZA; CARNEIRO, 2008, p. 176).

O Direito do Trabalho desenvolve-se então paralelamente a tais conflitos, sendo o fruto da luta dos trabalhadores pelos seus direitos.

Para Russomano (1997, p. 27):

[...] abandonaram a idéia do Estado Liberal puro e admitiram que ele, sem deixar de ser democrático, pode e deve intervir, não apenas na organização, mas, igualmente, na direção do processo econômico-social. E isso, em última análise, significa que o reconhecimento do papel intervencionista do Estado é, modernamente, o ponto de encontro de todas as doutrinas, as quais, por estradas diversas, mas convergentes, nele vêm o garantidor da ordem, do êxito nacional, do progresso e da paz interna.

Nesse período inicia-se, propriamente, a atividade legislativa dos Estados em favor dos trabalhadores, e conseqüentemente, passa-se a construir o que hoje se denomina direito do trabalho.

Ainda de acordo com Russomano (1997, p. 29):

Naquele quadro, que se modificava e reformulava com apreciável rapidez, a legislação do trabalho nasceu, realmente, no começo do século XIX. As primeiras normas trabalhistas aprovadas pelos Estados europeus eram relativas ao reconhecimento do Sindicato (Inglaterra, 1824), ao exercício de direito de greve (França, 1864), aos seguros sociais, (Alemanha, 1881) e, particularmente, aos acidentes de trabalho (Itália, 1883; Alemanha, 1884).

Por outro lado, ainda se vive em um processo de mudanças. Com o fenômeno da globalização passa-se a apontar a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, o que, para alguns, implicaria no abandono dos direitos conquistados no decorrer da história.

Todavia, mesmo em um cenário de flexibilização, as regras trabalhistas ainda possuem um papel essencial para a proteção do trabalhador enquanto pessoa humana e o direito do trabalho, representa justamente, o ramo incorporador de medidas protetoras do trabalhador que se traduzem e se concretizam em indisfarçáveis privilégios jurídicos.

Nesse sentido, afirmam Gomes e Gottschalk que:

Sua finalidade precípua é atenuar juridicamente as desigualdades sociais, resultantes da diversidade de situação econômica reinante entre os homens (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 63).

Tal desigualdade constitui um dos elementos caracterizadores da relação de trabalho, na qual trabalhador e empregador ocupam posições hierarquicamente desiguais, sendo portanto função do direito do trabalho regular tal relação de forma a garantir a proteção do trabalhador enquanto parte vulnerável.

1.1 A Relação de Trabalho

Pode-se afirmar que a relação de trabalho constitui o objeto do direito do trabalho.

De acordo com Souza e Carneiro (2008, p. 26), “relação de trabalho é todo liame que envolva diretamente trabalho humano, podendo, assim, ser concebida como gênero, indicativa que é do conceito de trabalhador”.

Dentro do conceito amplo e também geral de trabalhador se multiplicam as espécies. Tem-se, assim, o autônomo, o eventual e o avulso, afora um tipo especial de relação de trabalho, que é a relação de trabalho subordinado ou a relação de emprego. Assim, relação de trabalho é gênero, e relação de emprego (trabalho subordinado) é espécie.

Afirma Delgado (2009, p. 285) que:

A relação de trabalho tem caráter genérico, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo atual.

O empregador possui o poder de direção em relação ao empregado, cabendo-lhe determinar a organização interna do sistema produtivo e a fiscalização do desempenho das funções exercidas. Esse critério está mais de acordo, com a condição de dependência hierárquica que submete o empregado o poder de subordinação do empregador.

Nesse contexto, afirma Baraúna (2009, p. 106),

que o entendimento da subordinação legal decorrente da dependência econômica esteia-se na concepção da diferença assimétrica entre empregado e empregador. De fato, o empregado depende economicamente do empregador para subsistir e, por isso, é subordinado. E o empregador, detém o poder econômico inerente aos lucros empresariais, possuindo condições materiais ou financeiras para a manutenção do Contrato de Trabalho.

Já a natureza da relação de emprego é contratual, tendo em vista ser decorrente do acordo de vontades, o empregado querendo trabalhar e o empregador aceitando essa prestação de mão-de-obra (BARAÚNA, 2009, p. 106).

Para Souza e Carneiro (2008, p. 26):

Relação de emprego ou contrato individual de trabalho são expressões cuja utilização se pauta na teoria acatada pelo doutrinador ao derredor do vínculo que une empregado e empregador. Para a maioria dos autores, essa união deriva de liame contratual, ao passo que, para outros, verifica-se uma relação de fato (prestação do trabalho) que acarreta conseqüências jurídicas.

Observa Alkimin que, embora a relação de trabalho não deixe de ter um certo conteúdo patrimonial diante do dever do empregador de pagar salários, certamente tem como elemento primordial a natureza da pessoa, ante a prestação pessoal dos serviços e de forma subordinada, sujeitando a pessoa do empregado ao poder de direção do empregador; é razão suficiente para a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, pois, como pessoa, goza de todos os atributos da personalidade, que devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção do empregado (ALKIMIN, 2008, p. 33)

A Constituição de 1988, por sua vez, traz em seu bojo normativo princípios protetivos que alcançam o trabalhador não apenas em sua relação laboral (da não-discriminação em consonância com o princípio geral da isonomia), como também se direciona a proteção de direitos subjetivos do trabalhador, com respeito a sua dignidade, preservando-lhe, neste aspecto, a imagem, a honra e a intimidade, restando assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

Segundo Calvet:

Embora seja possível a realização de relação de trabalho – em sentido lato – sem onerosidade, o que acontece no conhecido trabalho voluntário, regra geral o trabalhador gasta sua energia de trabalho com o intuito de perceber uma contraprestação do tomador dos seus serviços, o que constitui o salário na relação de emprego ou os honorários em relações autônomas, por exemplo (CALVET, 2007, p. 427).

Nota-se, dessa forma, que nas relações de trabalho onerosas o trabalhador vincula-se juridicamente ao tomador visando o recebimento do objeto dessa prestação de energia: o pagamento. Pode-se dizer, portanto, que o principal objeto das relações de trabalho onerosas são, pelo lado do trabalhador, o gasto da energia e, pelo lado do tomador, o pagamento.

A contraprestação dos serviços prestados, por sua vez, viabiliza em nossa sociedade que o trabalhador obtenha os rendimentos necessários à manutenção de uma vida digna, pois é através dele que o cidadão consegue acesso a prestações básicas que, embora dever do Estado, geralmente apenas através do setor privado chega-se a um nível de qualidade desejado, como educação, saúde, habitação etc. (CALVET, 2007, p. 428)

O que se pode constatar, portanto, é que a regra nas relações de trabalho é a prestação de serviços pelo ser humano que necessita da contraprestação (pagamento) para sobreviver com dignidade, o que caracteriza esse vínculo jurídico pela essencialidade de seu objeto.

1.2 O Contrato de Trabalho

Os contratos de trabalho são, como todos os contratos, atos jurídicos de feitos e efeitos tradicionais. E ainda,

As normas e condições de trabalho não resultam nem estão confinadas unicamente ao contrato individual. É possível dizer mesmo que mais importantes que as individuais são as relações coletivas, pelos sujeitos, pelo objeto e pelas funções que cumprem no ordenamento jurídico (NASCIMENTO, 2003, p.529).

São considerados sujeitos da relação jurídica de Contrato de Trabalho em regra, o empregado e o empregador. O empregado, segundo preceitua o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O empregador, segundo elemento constitutivo da relação de emprego típico, constitui a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade

econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho).

De acordo com Barauna, em regra:

[...] a relação de emprego se estabelece entre a mão-de-obra (empregado), com aquele que detém o poder econômico e a direção da prestação de serviço (empregador) [...] (BARAÚNA, 2009, p. 209).

Acrescenta-se ainda, que a formação de Contrato de Trabalho objetiva um contrato de emprego, firmado entre empregado e empregador.

1.3 A Caracterização do Contrato de Trabalho

Na atualidade, o Direito do Trabalho compõe-se de medidas protetoras do trabalhador que se traduzem e se concretizam em indisfarçáveis privilégios jurídicos. Sua finalidade precípua é atenuar juridicamente as desigualdades sociais, resultantes da diversidade de situação econômica reinante entre os homens.

As medidas de proteção legal não tutelam do mesmo modo todos os que trabalham. Destinam-se, de preferência, aos que prestam serviços sob o invólucro de um contrato específico: o contrato de trabalho.

Ainda em relação ao contrato de trabalho, Gomes e Gottschalk (2007, p.109) afirmam que é um acordo de vontades, entre empregado e empregador, e este ato jurídico precede a relação de emprego.

Nesse contexto, afirma Teresa Negreiros, que:

Ocorre a redução da autonomia da vontade nos contratos em que o objeto é essencial para a vida humana, aumentando-se essa autonomia nas relações onde o objeto é meramente supérfluo. Ora, sendo a remuneração decorrente de uma relação de trabalho essencial para a sobrevivência digna, não resta dúvida de que deve haver o estabelecimento de um conteúdo mínimo para que se assegure àquele que busca esse objeto na relação (o trabalhador) a garantia da realização e observância dos direitos fundamentais, como freio à natural força que a parte hipersuficiente exerce sobre a contrária, o que hoje já é amplamente admitido na doutrina civilista pelo instituto da 'função social do contrato (apud CALVET 2006, p. 48-49).

A caracterização do contrato de trabalho tem, assim, evidente utilidade prática, para que se possa saber, com certeza, se a relação de atividade gravita, ou não, na órbita do Direito do Trabalho.

Para que o vínculo de emprego se concretize é necessário que os elementos fático-jurídicos estejam reunidos, caso contrário não estará configurada a relação de emprego. É preciso, pois, encontrar elemento que seja específico do contrato de trabalho, permitindo que se identifiquem, sem dificuldade, as qualidades jurídicas de empregador e de empregado.

Assim sendo, deve-se ter em qualquer relação empregatícia:

a) Pessoa Física

Pessoa física é a pessoa natural. O trabalho doméstico deve ser prestado por pessoa física, conforme afirma Delgado (2009, p.268): “A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural)”.

b) Pessoalidade

É um elemento que está vinculado à pessoa física, porém são distintos. Para Delgado (2009, p. 268):

Pessoalidade quer dizer que, além de o serviço ser prestado por uma pessoa física, somente a pessoa que foi contratada deve prestar seus serviços. Quando o empregador escolhe quem deva prestar os serviços dos quais necessita, esta escolha se dá em razão das peculiaridades, das características, das habilidades de tal pessoa, portanto o empregado não pode fazer-se substituir.

Em razão da pessoalidade, o empregado deve, em regra, prestar pessoalmente os serviços contratados, não podendo ser substituído por outro empregado, pois a obrigação tem caráter personalíssimo, sendo o contrato de trabalho *intuitu personae* em relação ao empregado (DELGADO, 2009, p.269).

Delgado (2009, p. 271) discorre ainda que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica compactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir

intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado – descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

c) Onerosidade

Este elemento traduz-se na expressão “mediante salário” constante do já citado artigo terceiro da CLT e tem o seguinte significado: é preciso que o empregado trabalhe com a intenção de auferir rendimentos. A análise deste elemento é efetivada da seguinte forma:

A pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas, mas combinadas: um plano objeto de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento (DELGADO, 2009, p.272).

O contrato de trabalho é essencialmente oneroso porque os contratantes auferem vantagens recíprocas, recebendo cada qual o equivalente do que dá. A principal obrigação que para o empregado resulta do pacto laboral é a de prestar o trabalho ajustado. A do empregador é a de pagar o salário, a título de compensação do trabalho que lhe é prestado.

O contrato de emprego é, pois, oneroso, uma vez que o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador e este deve pagar pelos serviços prestados, ou seja, há a troca de vantagens de forma equivalente, cada parte satisfazendo aos seus interesses (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 58).

A onerosidade é desse modo da essência do contrato de trabalho. Nas palavras de Gomes e Gottschalk (2004, p.59): “Se a prestação de serviço for gratuita, o contrato não será de trabalho, na acepção técnica e restrita dessa expressão, não havendo, pois, contrato de trabalho sem salário. Não é, outrossim, um contrato solene, pois a sua perfeição não depende de formalidades especiais. Salvo reduzidíssimas exceções, a sua forma de constituição é livre, bastando para concluí-lo o simples ajuste verbal”.

d) Subordinação

O elemento da subordinação significa que, dentro da relação empregatícia, há de ocorrer subordinação do empregado às ordens do empregador. Ao tornar-se empregado, este abre mão da liberdade diretiva de seu trabalho, passando o empregador a dirigi-lo e com a possibilidade de aplicar-lhes as penas previstas na lei, caso haja o descumprimento de alguma ordem.

De acordo com Delgado (2009, p. 280):

A subordinação corresponde ao pólo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

O elemento da subordinação apresenta considerável importância para o tema do assédio sexual tendo em vista a relação de poder e dependência existente entre empregado e empregador agrava ainda mais as consequências do assédio e acentua a vulnerabilidade da vítima.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Considera-se meio-ambiente do trabalho qualquer local, onde se desenvolve o exercício da atividade laboral, inserindo todas suas interações.

Tudo que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo este apenas uma concepção mais específica, ou seja: a parte do direito ambiental que cuida das condições de saúde e vida no trabalho, notadamente, a proteção da saúde do trabalhador.

A boa preservação deste ambiente é primordial para a proteção à vida e à integridade física do empregado. Por ser o ambiente do trabalho onde o trabalhador passa a maior parte de seu tempo e, por conseqüência, sofre as maiores influências dos elementos existentes neste local, sobretudo na questão da saúde, é que o legislador dispendeu maior atenção às circunstâncias que o rodeiam, a fim de garantir tanto a qualidade de vida do trabalhador, quanto sua integridade física e bem-estar.

Para Fiorillo (2000) meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Fiorillo e Rodrigues (1997, p. 31) explicam a interligação entre o meio ambiente com o direito ao trabalho:

O mesmo se aplica com relação ao “direito ao trabalho”, já que a saúde trata-se de um objetivo intrínseco ao meio ambiente, que dele não se separa. Em virtude disso, a doutrina, motivada pelo tratamento dado ao tema pela CF (artigos 200, VIII, 7º, XIV, XXXIII, entre outros incisos do referido artigo), “criou” o chamado meio ambiente do trabalho, qual seja, local onde se exerce qualquer atividade laboral. Também aí, o meio ambiente deve ser ecologicamente equilibrado, com qualidade de vida, sob pena de inviabilizar o próprio exercício desta garantia prevista no artigo 6º da CF: o direito ao trabalho.

Verificando a importância do meio-ambiente do trabalho, para o exercício do direito a este, não há que olvidar da necessidade de um ambiente equilibrado e saudável para a o exercício de uma vida de forma digna, especialmente ao considerar a importância da saúde do trabalho, para o desenvolvimento deste exercício.

O interesse pelo ambiente do trabalho saudável vai muito além do direito individual do empregado, considerando tanto o interesse coletivo, em face da previsão do art. 225 da Constituição Federal, a qual afirma que a coletividade deve preservar o meio-ambiente equilibrado e o interesse público, por ser um dever do Poder Público, no tocante à manutenção do bem comum, sobretudo nas questões que legitimam o Ministério Público do Trabalho a atuar com observância das normas sobre segurança e medicina do trabalho.

2.1 A Dignidade do Trabalhador e o bem-estar no Ambiente de Trabalho

Um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, e como consequência proporcionar a melhoria da condição social, minimizando as desigualdades entre o capital e o trabalho, ressaltando assim os valores sociais do trabalho, como fundamentos para uma sociedade justa e solidária.

Marques (2007, p. 77) afirma que:

Para tanto, necessária também a análise do alcance do fundamento do valor social do trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana ante a globalização e precarização dos direitos dos trabalhadores em sentido amplo, já que a Carta, ao que parece, é a tábua de salvação, considerando os problemas relacionados ao trabalho se comparado ao grande capital.

O valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador devem ser preservados. Marques (2007, p. 112) também afirma que:

Valorizar, de fato, o trabalho humano, é diminuir consideravelmente a alienação, extinguir as horas extraordinárias e colocar o ser humano,

homem trabalhador, como fim em si mesmo e não como meio a que o capital atinja seu fim.

Ainda segundo Marques (2007, p. 112), “o trabalho traz dignidade, sustento, e valoriza o ser humano, portanto, é preciso respeitar todo e qualquer trabalho, pois todos contribuem para a melhoria da sociedade. Valorizar o trabalho humano é o caminho para tentar acabar com a discriminação”.

A dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, p. 60).

Para Ana Barcellos (2002, p. 103), “a dignidade da pessoa humana é entendida, neste primeiro momento, como ‘o valor do homem como um fim em si mesmo’. O conceito de dignidade da pessoa humana, ao longo do tempo, assumiu diversos matizes, com avanços e retrocessos”.

Na concepção kantiana a dignidade parte da autonomia ética do ser humano, sendo que este não pode ser tratado como objeto. A autonomia da vontade é um atributo apenas encontrado nos seres racionais, constituindo-se no fundamento da dignidade da natureza humana; e, com base nisso, o homem existe como um fim em si mesmo, não como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade, repudiando, com isso, toda e qualquer espécie de “coisificação” e instrumentalização do ser humano (KANT, 1991).

No entendimento de Barcellos (2002, p. 107):

[...] a concepção kantiana de homem continua a valer como axioma no mundo ocidental, ainda que a ela se tenham agregado novas preocupações, como a tutela coletiva dos interesses individuais e a verificação da existência de condições materiais indispensáveis para o exercício da liberdade.

Por ser a dignidade humana um princípio que embasa e ampara os direitos fundamentais, uma vez que, no dispositivo constitucional no qual se encontra há,

além do enquadramento de uma norma como princípio fundamental, uma norma como definidora de direitos e garantias fundamentais, não há como não se falar em direito fundamental à dignidade. Por isso, existem diversas referências a esse respeito. É por ser qualidade intrínseca do humano que a dignidade não é concedida e nem pode ser retirada pelo ordenamento jurídico. Quando se fala em direito à dignidade o que se está realmente querendo considerar é o direito ao reconhecimento, respeito, proteção, promoção e desenvolvimento desta dignidade.

A dignidade humana como princípio fundamental, e, também, norma jurídica positivada, é um valor que não se restringe a guiar os direitos fundamentais, mas sim, tem o condão de reger toda a ordem jurídica constitucional e infraconstitucional de um país.

O conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana relaciona-se de maneira íntima e direta com os direitos fundamentais. É o princípio da dignidade da pessoa humana que alicerça os direitos constitucionalmente consagrados. Portanto, pode-se afirmar que para se respeitar a dignidade do ser humano faz-se necessária a observação e realização de seus direitos fundamentais, “[...] ainda que a dignidade não se esgote neles” (MORAES, 2003, p. 48).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a dignidade humana é o fundamento primário de todo ordenamento jurídico-constitucional, cuja dignidade é admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, não-discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social, humana e digna. Portanto, violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-á violando a dignidade humana da pessoa.

A dignidade humana é considerada núcleo dos direitos fundamentais do cidadão e, segundo Bobbio (2004, p. 74), integra, tal como a vida, o direito natural, não podendo haver qualquer tipo de intervenção, salvo quando visar à garantia e proteção pelo Estado.

Pode-se ainda ressaltar que os Direitos Humanos estão apoiados na idéia de Justiça, a fim de respeitarem-se os direitos e garantias e, principalmente, a Dignidade da Pessoa Humana (MONTORO, 1994, p. 28).

Para Sarlet (2004), as pessoas são iguais em dignidade e por isso existe um dever de respeito recíproco da dignidade alheia, para além do dever de respeito e proteção do Poder Público e da sociedade.

Dessa feita, observa-se que a dignidade humana se sobrepõe a todos os bens, valores ou princípios constitucionais, por isso, em hipótese alguma é suscetível de confrontar-se com eles, mas somente consigo mesma em casos limite em que dois ou mais indivíduos – ontologicamente dotados de igual dignidade – entram em conflitos capazes de causar lesões mútuas a esse valor supremo.

Finalmente, destaca-se a necessidade da aplicação do princípio da dignidade humana nas relações laborais, pois o Direito do Trabalho, ao consagrar os princípios do respeito à pessoa e da valorização do trabalho, não mais admite que se considere o ser humano e sua força laboral como mercadorias, que estão à disposição do empregador a qualquer momento de necessidade.

De acordo com Fiúza (2009, p. 39),

a igualdade de direitos, a garantia de independência e autonomia do ser humano no desenvolvimento de sua personalidade, a observância e proteção de seus direitos inalienáveis, a garantia de um patamar existencial mínimo, tudo isso se encontra implícito no postulado da dignidade, que é tido como o centro da personalidade.

A garantia da dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente proporcionar a melhoria da condição social, minimizando as desigualdades entre o capital e o trabalho, em face dos valores sociais do trabalho, são os escopos que a sociedade brasileira elegeu a serem alcançados pelo Estado brasileiro.

Desse modo, para o empregador, o respeito à dignidade do empregado deve ser tido como um elemento de apoio para a relação contratual laboral. E, muito embora a obrigação de pagamento de salário seja uma obrigação essencial do empregador, não menos importante é a obrigação de preservar, garantir e tutelar a dignidade do trabalhador. Desta feita, a violação da dignidade do trabalhador implica necessariamente na respectiva reparação.

O conteúdo moral do trabalho, por sua vez, se insere no contexto das relações existentes entre o empregado e empregador, segundo o dever de lealdade, cooperação e amparo: o primeiro, dedicando a parcela de suas forças e inteligência ao bom desempenho das tarefas que lhe são destinadas, e o segundo, promovendo a necessária organização da empresa, que desenvolverá sem esquecer a proteção física ou psíquica de seus cooperadores (COSTA, 2009, p. 69).

Ora, se o trabalho é fonte de dignidade humana, e se todo homem tem dignidade, o trabalhador, como pessoa humana, tem dignidade, que condiz com a consciência moral e autonomia individual de atuar segundo as regras morais, valores, princípios éticos e costumes no seio da sociedade.

A dignidade do trabalhador permeia a esfera moral, sendo exaltada pela Constituição, além de ser um dos principais bens protegidos pela legislação. Portanto, a violação deste bem maior implica necessariamente na respectiva reparação, a qual, por ser geralmente impossível, em face do caráter extrapatrimonial, incide na conversão em indenização.

Ao integrar a organização empresarial, destinando sua força de trabalho, ocupando a posição jurídica de subordinação, o trabalhador adquire direitos diante dessa nova realidade jurídica, sem perder a titularidade dos direitos fundamentais que mantém como pessoa, pois, conforme bem ressalta Sússekind (1995, p. 296):

Não paira dúvida que sob o aspecto pessoal e individual e até humanista, o trabalho é instrumento de valorização e promoção da pessoa humana, dignifica a pessoa na medida em que permite sua auto-afirmação no seio da família e da sociedade, incluindo o trabalhador ativamente na vida social, de modo a favorecer a convivência entre todos os cidadãos, eis o sentido do valor social do trabalho, sob o aspecto sociológico.

2.2 O Princípio da Proteção do Trabalhador

De acordo como já anteriormente abordado, o tratamento jurídico reservado ao trabalhador subordinado frente ao empregador é protecionista, cuja desigualdade formal se justifica pela condição de hipossuficiente daquele.

Para Delgado (2009, p. 58):

Todo Direito, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico. [...]. Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes.

Assim sendo, o direito do trabalho apresenta um papel essencial para a proteção da dignidade do trabalhador, na medida em que se dirige a regular as relações laborais que envolvem, em sua essência, o trabalhador e o tomador de serviço, em um contexto situado entre o capital e o trabalho.

Nas palavras de Delgado:

Não é outra a razão de se justificar a intervenção jurídica estatal no ramo trabalhista, malgrado se trate de uma relação de interesse predominantemente privado (DELGADO, 2009, p. 58).

Não mais se tolera que o trabalhador seja discriminado com fundamento em suas características físicas, sofra qualquer tipo de tratamento desrespeitoso e humilhante, em virtude da prestação de serviço subordinado que exerça, sendo que, uma vez violados direitos fundamentais, se atribui responsabilidade civil e penal aos agressores, por configuração de atos atentatórios à dignidade do trabalhador.

Nas palavras de Nery Junior, trata-se da

[...] igualdade substancial que tem a finalidade de equiparar as partes desiguais, já que dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades, [...] (NERY JÚNIOR, 1996, p. 43).

Segundo Bittar (2005, p. 300-301):

[...] independente do conceito de dignidade própria que cada um possua (dignidade desde dentro), todo indivíduo é, germinalmente, dela merecedor, bem como agente qualificado para demandá-la do Estado e do outro (dignidade desde fora), pelo simples fato de ser pessoa, independente de condicionamentos sociais, políticos, étnicos, raciais etc.

Cumprir destacar, que, embora a dignidade se revele como direito em si, sua observância se dá quando há efetividade dos direitos fundamentais.

Destarte, o princípio da proteção ao trabalhador, ainda que não expressamente açambarcado no atual texto constitucional, encontra-se no cerne da tutela constitucional, haja vista que o artigo 1º da Lei Magna cita, no inciso IV, os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Assim, quer pelo seu aspecto histórico, quer por inferência a partir das normas constitucionais, o princípio protetor informa as relações trabalhistas, tendo por objetivo a imposição de obstáculos à plena autonomia da vontade, constituindo um conjunto de regras cogentes que formam a base do contrato de trabalho.

3 O ASSÉDIO SEXUAL

Segundo Hirigoyen (2002), o medo tornou-se um componente determinante no ambiente de trabalho em razão da preocupação com o desemprego, que persiste apesar da retomada do crescimento econômico, e do aumento das pressões psicológicas ligadas aos novos métodos de gestão. Trata-se da preocupação de não estar à altura, de desagradar o chefe, de não ser apreciado pelos colegas, da mudança; medo, também, da crítica ou de se cometer um erro profissional que possa causar sua demissão.

Em determinadas empresas, a estratégia de gestão do pessoal repousa, inteiramente no terrorismo, os assalariados estão, constantemente, na defensiva, o que repercute na escala hierárquica, alto a baixo.

Afirma ainda Hirigoyen que todo assalariado sabe que, qualquer que seja seu nível hierárquico, corre o risco de, a qualquer momento, perder tudo e ser demitido se não for considerado suficientemente produtivo ou não se adaptar às exigências organizacionais. (HIRIGOYEN, 2002, p.11).

Desse modo, de acordo com Paiva e Casalechi, a fim de manter o emprego, os trabalhadores vão sujeitando-se a qualquer tipo de sobrecarga e humilhações, vão remodelando sua identidade e cedendo seus valores, abrindo mão de sua criatividade para executar apenas o que foi ordenado (PAIVA; CASALECHI, 2010, p.28).

Tem-se então que a dependência econômica do trabalhador em relação ao emprego, tendo em vista a necessidade do salário para a sua própria sobrevivência constitui um fator importante a ser considerado quando se analisa o assédio sexual nas relações trabalhistas.

Por outro lado, não se pode limitar a ocorrência de assédio sexual como resultado da subordinação do trabalhador, devendo-se ainda levar em consideração outros fatores, tais como fatores de ordem cultural, por exemplo.

Segundo observam Pastore e Robortella (1998, p. 31):

Os fatores culturais continuam tendo grande peso na análise das causas de assédio sexual no Brasil. Cerca de 20% das secretárias entrevistadas na pesquisa citada julgam que, em todo assédio, há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada e consideram impossível prevenir o assédio sexual por parte dos homens brasileiros, por tratar da manifestação incontrolável do instinto masculino.

Nesse contexto, as relações humanas no ambiente de trabalho podem se tornar cada vez mais perversas. Pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais, podendo se caracterizar por meio de palavras, gestos e comportamentos agressivos e quando estes passam a ocorrer de modo freqüente e por longo período de tempo caracteriza-se então o assédio moral.

De acordo com Trombetta e Zanelli, o assédio moral pode ocorrer tanto na estrutura familiar, como no interior das escolas e das organizações (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p.19).

Para Menezes (2003, p.648), aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, o processo é continuado e de regra sutil, pois a agressão aberta desmascara a estratégia insidiosa de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes.

O assédio sexual pode então se caracterizar como a investida não consentida de uma pessoa sobre a outra, seja qual for o sexo, com conotação sexual, sob a ameaça de que a recusa da vítima de tal evento poderá incorrer em uma possível retaliação seja esta de natureza funcional ou econômica.

3.1 Definição

Segundo Moreira, o assédio sexual pode ser definido como um constrangimento físico, moral ou de qualquer outra natureza, dirigido a outrem (homem ou mulher), com inafastáveis insinuações sexuais, visando à prática de ato sexual, prevalecendo-se o autor (homem ou mulher) de determinadas circunstâncias que o põem em posição destacada e de superioridade em relação à pessoa assediada, seja em razão do seu emprego, da sua função ou do seu cargo (MOREIRA, 2010, p.885).

Para Gomes (2011, p. 1):

É um constrangimento (ilegal) praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito: (a) constrangimento ilícito (constranger significa compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima etc); (b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); (c) abuso de uma posição de superioridade laboral.

Para Pierangeli (2005, p. 792), o conceito de assédio sexual é difícil de ser estabelecido, mas, baseado em Herrero, afirma tratar-se da

ação de *perseguir alguém sem trégua*, para que aceda à solicitação lúbrica do solicitante, com a introdução de elementos coativos de caráter psíquico, ainda que, geralmente, vão acompanhados de advertências, explícitas ou veladas de prejudicá-lo, num futuro mais ou menos próximo, com a perda de certos bens (promoção, ascensão nos estudos etc.), cuja execução depende, orgânica e funcionalmente, do assediador, ou por meio de uma ameaça formulada com essas mesmas características de inflição de um mal relacionado ao âmbito de seu poder.

O autor destaca ainda a característica indispensável para a configuração típica, revelado no conceito, que é "a maneira impositiva com que se manifestam suas reiteradas propostas sexuais, o seu real poder para cumprir a ameaça no presente ou num futuro próximo" (PIERANGELI, 2005, p. 792).

Prado (2004, p. 290) conceitua,

com lastro na referida lei, como a conduta do agente que, prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou de sua ascendência sobre alguém, em razão de emprego, cargo ou função, passa a importunar essa pessoa, solicitando a prática de qualquer ato libidinoso, não querido pelo assediado.

Observa-se que o tipo penal reclama do sujeito ativo sempre uma superioridade hierárquica ou ascendência funcional, sem o que o tipo não se aperfeiçoa. Pretende a lei tutelar o bem jurídico liberdade sexual, ao menos sob o ponto de vista da epígrafe do Capítulo I do Título VI da Parte Especial do Código Penal (REALE JÚNIOR; PASCHOAL, 2007, p. 20).

No entanto, pode-se vislumbrar aqui um delito pluriofensivo, atingindo, como exposto por Luiz Flávio Gomes:

a liberdade sexual (ninguém é obrigado a se relacionar sexualmente com outra pessoa sem seu consentimento); b) honra (sentimento da dignidade pessoal); c) liberdade no exercício do trabalho; d) autodeterminação no trabalho; e) não-discriminação no trabalho (apud REALE JÚNIOR; PASCHOAL, 2007, p. 20)

3.2 Espécies de Assédio Sexual

A doutrina vem apontando no Direito brasileiro duas espécies de assédio sexual: a) do tipo ambiental (ou por intimidação) e; b) do tipo chantagem.

Segundo Barros (1999, p. 5), o assédio sexual do tipo ambiental ou por intimidação caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações de outra índole, sejam verbais ou físicas com efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho.

Tal modalidade reside no fato de que o assediador não é necessariamente um superior hierárquico em relação à sua vítima. Com isso, pode-se entender que tal tipo de assédio pode ser praticado por um colega de trabalho por meio de uma conduta com índole sexual que cause à vítima constrangimento de forma que acabe por refletir nas suas atividades laborais (BARROS, 1999, p.5).

Diversamente, o assédio sexual do tipo chantagem caracteriza-se pelo fato do agente agressor ser hierarquicamente superior em relação à sua vítima, onde aquele se prevalece de seu poder diretivo para impor assim os seus anseios sobre o empregado (a) (BARROS, 1999, p.6).

Assim, tal tipo é definido como a forma em que o agente, abusando de sua posição de superioridade no contrato de trabalho, coage a vítima a prestar favores de cunho sexual por meio de intimidações, ameaças ou até mesmo promessas de vantagens profissionais, onde tal forma de chantagem faz com que tal tipo de assédio seja conhecido como *quid pro quo*, ou seja, “isto por aquilo”, “faça isso que lhe dou algo em troca” (BARROS, 1999, p.6).

Apesar de haver duas espécies de assédio sexual, somente o assédio sexual por chantagem do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna é que tem previsão legal (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47).

O assédio sexual ambiental, por sua vez, constitui uma forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo dessa maneira irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um simples colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência hierárquica sobre a vítima (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47).

As diferentes espécies de assédio sexual acima destacadas são tratadas pelo ordenamento jurídico apresentando atualmente conseqüências legais importantes.

3.3 Aspectos Legais

O assédio sexual é uma modalidade de violência moral, que só recentemente vem sendo tratada no ordenamento jurídico pátrio, não pela ausência de incidência de casos no mundo do trabalho, mas pela dificuldade de sua identificação.

O assédio sexual foi introduzido na Parte Especial do Código Penal pela Lei nº 10.224, de 15/5/2001, que assim o define: "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".

Com esse novel tipo penal, o legislador veio a tutelar a liberdade sexual da pessoa quando está submetida a outrem, através de uma relação de poder, em virtude de superioridade administrativa ou trabalhista. Tutela-se, enfim, a liberdade sexual, a honra, a liberdade do exercício do trabalho, de não-discriminação etc. (CARVALHO, 2009, p. 472).

De acordo com Dalegrave Neto (2010, p.460), da definição legal do crime de assédio sexual se extraem dois requisitos de configuração:

a) constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima;

b) ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual.

Como se vê do conceito legal antes transcrito, o agente é sempre o empregador ou um colega de trabalho que atua como superior hierárquico da vítima. Ressalvada tal condição subjetiva (atinentes aos sujeitos ativo e passivo), nada obsta que agente e vítima sejam do sexo masculino ou feminino, nem mesmo que sejam hetero ou homossexuais.

Ainda para Dalegrave Neto (2010, p.460) não se pode negar a influência de fatores culturais sobre o tema, os quais nos levam a constatar que, na maioria dos casos, o agente é do sexo masculino e a vítima do feminino.

O referido autor observa ainda que o assédio sexual é admitido apenas na forma dolosa, vez que o assediante quando molesta a vítima o faz adrede, com o objetivo deliberado de se satisfazer sexualmente ou de destruir emocionalmente a vítima (DELLAGRAVE NETO, 2010, p. 461).

No dolo verifica-se uma tríplice coincidência da vontade de agir; intenção de prejudicar e do resultado obtido. Diversamente na culpa há o desejo da conduta por parte do agente, mas não o do resultado maléfico, o qual é apenas previsível em face da negligência, imprudência ou imperícia.

Para Dallegrave Neto, o assediante dolosamente deseja agir de forma abusiva com a intenção de prejudicar a vítima e a satisfação de atingir o resultado espúrio (DELLAGRAVE NETO, 2010, p. 462)

Para a caracterização do assédio há ainda que estar presente um comportamento reiterado do agente combinado com a postura indesejada e constrangedora da vítima.

Nesse sentido já se manifestou a jurisprudência:

A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos, que abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil. (TRT - 3ª Reg. – 4ª. Turma – RO 1533/200 – Relª. Lucide D’Ajuda Lyra de Almeida – DJMG: 20.04.2002)

Segundo Carvalho o assédio sexual constitui crime bi-próprio, exigindo-se uma especial relação jurídica de subordinação entre a vítima e o agente. Este pode ser homem ou mulher (CARVALHO, 2009, p. 472).

Quanto ao sujeito passivo, é a pessoa relacionada com o agente em razão de emprego, cargo ou função pública.

Para Carvalho, cuida-se, pois, de subordinado hierárquico ou empregado em relação ao sujeito ativo, ou seja, dependente do mando de superior hierárquico, de direito administrativo, ou empregadores, patrões, chefes de serviço etc. Pode também ser de qualquer sexo (CARVALHO, 2009, p. 472).

Logicamente, não há o crime se o agente ocupar cargo, função ou emprego equivalente ao da vítima. Nada impede, porém, que o agente responda por constrangimento ilegal (tentado ou consumado), se presentes os demais elementos desse delito. O assédio pode visar a uma relação heterossexual ou homossexual.

O núcleo do tipo é o verbo constranger, que significa forçar, coagir, compelir. O constrangimento, porém, não pode ser perpetrado com violência, grave ameaça ou fraude, sob pena de caracterizar outro delito (estupro, atentado violento ao pudor, posse sexual mediante fraude etc.).

Em verdade, afirma Carvalho que o verbo constranger empregado pelo tipo significa incomodar, importunar, tolher a liberdade, cercear, embaraçar a pessoa da vítima (CARVALHO, 2009, p. 472).

O crime pode ser cometido por qualquer meio executório: palavras, oralmente ou por escrito, gestos etc. A propósito, é importante a advertência de Mirabete:

A conduta pode ser praticada abertamente, com convites expressos ou mesmo com insinuações implícitas que traduzam matéria que implica motivos sexuais. Tais atos não podem ser confundidos com o simples flerte, o gracejo etc. (MIRABETE, 2007, p.429).

É necessário, também, que a conduta do agente incuta temor na vítima, quer no sentido de esta perder o emprego ou função, quer no sentido de não ser promovida ou não adquirir outro emprego, em caso de demissão.

Logo, nas palavras de Mirabete:

O mero constrangimento com intuito sexual, sem violência, ameaça ou fraude, do agente que se prevalece de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade, ou que atua com abuso ou violação de dever inerente a ofício ou ministério é atípico (MIRABETE, 2007, p.429).

Ademais, o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual é também elemento do crime.

Explica Carvalho que, por vantagem ou favorecimento sexual, deve-se entender a prática de ganho, benefício ou agrado de natureza sexual, traduzindo-se na adesão da vítima a realização de qualquer ato libidinoso com o agente, como conjunção carnal, coito anal, interfemoral, fellatio in ore, beijo lascivo etc. (CARVALHO, 2009, p. 473).

Esse fim específico do agente configura o outro elemento subjetivo do tipo, além do dolo. Se não houve tal finalidade, o fato será atípico.

No assédio sexual o agente visa dominar a vítima pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de ordem sexual.

Segundo Guedes, é comum ainda que o assédio sexual constitua a razão para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se em vingança do agressor rejeitado (GUEDES, 2003, p. 39-41).

Para Carvalho, prevalecendo o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: se o agente não se valer da sua condição de superior hierárquico ou ascendência que possui em relação à vítima na relação de emprego, estatutária ou administrativa em geral, o fato será atípico (CARVALHO, 2009, p. 473).

Todavia, afirma Carvalho que não haverá o crime, ainda que haja subordinação hierárquica ou jurídica no emprego, cargo ou função pública, na hipótese de a vítima atender aos assédios sexuais do agente, *sponte propria*, ou por se sentir seduzida pelo mesmo (CARVALHO, 2009, p. 474).

Cumprido, por fim, frisar que o assédio sexual não se confunde com o moral.

Carvalho esclarece que o assédio moral ocorre, basicamente, na relação de emprego, em que há um conjunto de atos cometidos contra o trabalhador, de forma contínua, que tem por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e

constrangedoras, de modo a afastá-la da relação de emprego (CARVALHO, 2009, p. 474).

Por outro lado, não se pode negar que o assédio sexual implica em danos morais, tendo em vista provocar dores, sofrimentos e humilhações as suas vítimas. Assim sendo, apesar de não se confundirem, apresentam similaridades no que tange aos danos sofridos pelas vítimas.

4 AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

São diversas as conseqüências oriundas da prática do assédio sexual para as relações de trabalho, repercutindo não somente na esfera criminal como também no âmbito trabalhista.

No caso de assédio sexual o trabalhador é a vítima direta do processo de terror psicológico. Tal situação para vítima tem gerado conseqüências econômicas bastante preocupante, que acaba saindo da empresa, num estado de saúde tão debilitado, que não vê perspectiva de uma nova oportunidade no mercado de trabalho, agravando assim, o seu estado de saúde, pela preocupação com a manutenção e sobrevivência sua e de sua família (FERREIRA, 2010, p.71).

Destaca-se ainda que o próprio empregador sofre as conseqüências, uma vez que há queda na produtividade e o aumento da demanda trabalhista, onde os empregados vão pleitear seus direitos.

Teixeira (2009, p. 38) destaca alguns dos os principais males causados pelo assédio aos trabalhadores:

- a) súbita queda de rendimento e na produtividade;
- b) aumento do estresse e do nervosismo;
- c) irritabilidade exacerbada;
- d) indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo;
- e) crise de choro;
- f) retraimento social;
- g) sentimento de inferioridade;
- h) sentimento de vingança;
- i) diminuição do libido;
- j) insegurança;
- k) agravamento de doenças preexistentes;

- l) dores de cabeça constantes (enxaquecas);
- m) afastamento do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde);
- n) insônia;
- o) ingestão de bebidas alcoólicas;
- p) depressão;
- q) dores generalizadas; etc.

4.1 Justa Causa

O assédio sexual pode ainda consubstanciar justa causa e conseqüente ruptura no contrato de trabalho na forma do art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho, em que o próprio empregador ou preposto por ele designado para a direção das atribuições empresariais cometem a falta grave.

A justa causa empresarial direcionada ao assédio sexual, embora não prevista detalhadamente na legislação trabalhista, enquadra-se perfeitamente no disposto da alínea 'e' do art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho.

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

(...)

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

A ordem jurídica nacional não limitou o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado, o que importa em dizer que o assédio pode ser vislumbrado para fora do ambiente de laborativo, ou seja, longe da empresa, persistindo, no entanto, os mesmos fins negativos.

A conduta ainda poderá ser enquadrada na forma da alínea "c" do respectivo dispositivo legal, ou seja, a possibilidade de perigo manifesto de mal considerável. Tal questão é devido ao fato do assédio sexual trazer para a vítima transtornos de ordem física e psíquica.

Todavia, entende Martins (2009) que não há possibilidade de enquadrar o Assédio Sexual nas alíneas "a" e "c", pois o mesmo não compreende serviço contrário aos bons costumes e nem há perigo de mal considerável, já que a mesma está mais dirigida para o art. 483 "e" da Consolidação das Leis do Trabalho (ato lesivo à honra e a boa fama da pessoa), podendo o ato ainda ser qualificado na alínea "f" deste dispositivo legal.

Assim, de acordo com Martins, se o empregado verificar que a situação é insustentável, deverá este pleitear a devida propositura da reclamação trabalhista em razão da infração cometida pelo empregador indicando os fundamentos fáticos - jurídicos do pedido e requerendo assim a extinção do liame empregatício, já que a situação nesse caso é tão grave que a manutenção no emprego poderia acarretar em conseqüências mais maléficas à pessoa do empregado (MARTINS, 2009).

4.2 Responsabilidade Civil

O ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional primou pela garantia dos direitos fundamentais do trabalhador, visando salvaguardar seus direitos de personalidade e dignidade, cuja proteção legal impõe a todos (particular e Estado) o dever genérico de abstenção de práticas lesivas e atentatórias a esses direitos.

O Código Civil no art. 186 regulamenta o art. 5º, V e X da Constituição Federal quando dispõe que "aquele que, por ação ou omissão, voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", e ainda dispõe que "aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo." (art. 927 do CC).

Nesse sentido, afirma Cavalieri Filho que existe um dever jurídico originário conceituado por alguns autores como sendo primário, o qual, quando violado, cria um dever jurídico sucessivo, também conhecido como secundário que nada mais é do que o prejuízo (CAVALIERI FILHO, 2004, p.23).

Desta forma, surge a noção de responsabilidade civil, que em seu sentido etimológico, denota a idéia de obrigação, encargo ou contraprestação, e, em seu

sentido jurídico, não se distancia desse norteamto. Portanto, estabelece-se o dever que uma pessoa tem de reparar o prejuízo em razão da violação de um outro dever jurídico. Então, a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que nasce para recompor ou reparar o dano advindo da 'quebra' de dever jurídico originário (CAVALIERI FILHO, 2004, p.23).

Quando o assediante for a própria pessoa física do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima, recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, vez que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexa causal. Observa-se que o dano decorrerá da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado (contratado).

Nesse sentido rezam os art. 186, 187 e 927 do novo Código Civil:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

Para Dallegrave Neto (2010, p.466), afirma que muitas vezes o assediante é um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima que, nessas circunstâncias, constrange-a de forma reiterada para se satisfazer sexualmente ou discriminá-la, causando-lhe inevitável dano moral.

Nesse caso o empregador será responsabilizado pelo ato praticado por seu preposto (assediante), consoante dispõe o art. 932, III, do novo Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; Invoca-se aqui a teoria da representação delitual para fundamentar a responsabilidade do empregador pelo ato praticado por seu preposto.

Esclarece Dallegrave Neto (2010, p.462), que o preposto é visto aqui como espécie de longa manus de seu empregador no momento em que age no exercício de sua função.

Assim, partindo do princípio que a responsabilidade civil consiste na harmonização social e, para tanto, exige a reparação dos danos, aquele que por sua conduta ou exercício de alguma atividade, produz um evento danoso no mundo exterior, violando os direitos de outrem, deverá responder por tais atos.

Oliveira equipara a responsabilidade trabalhista à responsabilidade civil:

Se compararmos a responsabilidade civil com a trabalhista, há entre elas muitos pontos comuns: ambas situam-se no âmbito do direito privado; nas duas o causador de dano tem obrigação de repará-lo e também se têm como pressupostos: ação ou omissão do agente; culpa do agente quando subjetiva a responsabilidade; objetiva esta se com exposição ao risco; relação de causalidade; dano experimentado pela vítima (OLIVEIRA, 2002, p.117).

Esclarece Dallegrave Neto que a responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção absoluta de culpa *in eligendo* e *in vigilando* (Súmula 341 do STF), seja pela dicção do art. 933 do Código Civil que responsabiliza o empregador “ainda que não haja culpa de sua parte” (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 463).

Tanto o patrimônio moral como o patrimônio material é juridicamente tutelado pelo ordenamento jurídico, sendo que o dano patrimonial ou material é facilmente reparável ou resgatado o prejuízo, haja vista ser suscetível de avaliação econômica, restabelecendo a reparação pecuniária o *status quo ante* pelo ressarcimento do dano emergente (aquilo que se perdeu) e o lucro cessante (aquilo que deixou de ganhar ou lucrar).

Já o dano moral ou extrapatrimonial (imaterial) não fere bens de ordem patrimonial (avaliável economicamente) e sim de ordem moral, que invadem a esfera subjetiva e psíquica da personalidade do ofendido, atingindo bens personalíssimos juridicamente tutelados como a honra, a intimidade e privacidade, a integridade psíquica, a imagem, enfim, é derivado de práticas que atentam contra o constitucional e universal princípio que é a dignidade humana.

O critério de distinção do dano patrimonial ou moral não se atêm à natureza, ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado, pois somente desse modo se poderia falar em dano moral, oriundo de uma ofensa a um bem material, ou em dano patrimonial indireto, que decorre de evento que lesa direito extrapatrimonial (DINIZ, 2004, p.86).

No entendimento jurisprudencial citado por Dallegrave Neto (2010, p. 463):

Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 932, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT). (TRT 3ª Reg. – 5ª Turma – RO n. 4269/2002 – Rel. Rogério Valle Ferreira – DJMG: 06.07.2002.

Observa-se então o reconhecimento pelos tribunais do direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho saudável, podendo ser o empregador responsabilizado objetivamente por danos decorrentes de um ambiente laboral prejudicial à integridade física e psíquica do trabalhador.

4.2.1 O dano moral no contrato de trabalho

De acordo com o já destacado, o contrato de trabalho envolve uma relação pessoal entre empregado e empregador, da qual decorre o estado de subordinação pessoal do empregado ao poder de direção e comando do empregador, cuja relação pessoal abrange o conteúdo patrimonial (entrega da força de trabalho em troca de salário), bem como o conteúdo pessoal, ou seja, bens ou valores ligados à personalidade do trabalhador como a vida, a honra, a integridade, imagem, intimidade, etc., que são levados para a relação pessoal de trabalho, não significando que o empregador tenha domínio ou poder sobre tais bens, ao revés, deve respeitar os direitos da personalidade do trabalhador, salvaguardando sua

dignidade, devendo agir com boa-fé, respeito e consideração à pessoa do empregado.

Nesse sentido, não paira dúvida de que o contrato de trabalho, por envolver a relação pessoal entre as partes contratantes, constitui campo fértil para a lesão a bens jurídicos do trabalhador, bens esses relacionados à sua personalidade e dignidade e certo que por ação direta ou indireta do empregador (ato próprio) ou por ato de seu subordinado ou preposto, no exercício do poder de direção, considerando a fase de execução do contrato de trabalho, sendo certo que a lesão à personalidade do trabalhador pode ocorrer em outras fases do contrato de trabalho: fase preliminar e fase de extinção.

O contrato de trabalho traz, ao menos implicitamente, o direito e a obrigação de respeito aos direitos personalíssimos. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê, nos arts. 482 e 483, a possibilidade de rescisão do contrato quanto a atos lesivos à honra e à boa fama forem praticados pelo empregador ou seus prepostos ou pelo empregado (OLIVEIRA, 2002, p.87).

Portanto, a personalidade e dignidade do trabalhador constituem restrição ao exercício do poder diretivo e autonomia contratual pelo empregador. O dano moral no contrato de trabalho por ato patronal, mormente, ocorre por abuso de direito ou por exceder o limite, o exercício regular do poder de direção.

Conforme Oliveira, obviamente, no exercício normal e regular do poder de direção o empregador poderá engendrar eventual prejuízo aos interesses do obreiro, todavia, tendo em conta que se trata de exercício regular do poder de direção, tal ato patronal não se confunde com abuso do direito (OLIVEIRA, 2002, p.87).

Segundo Gomes (1999, p. 271), “dano moral é o constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilicitamente produzida por outrem”.

Diante disso, o dano moral nas relações de trabalho representa ato atentatório aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador e gera conflito entre as partes envolvidas na relação jurídica trabalhista, cujo conflito autoriza a busca da realização e efetivação dos direitos e garantias fundamentais através da proteção jurisdicional destinada pelo Estado, que visa garantir a ordem jurídica e praticar a justiça.

Segundo Dalmartello (apud CAHALI, 1998, p. 20):

O dano moral corresponde à privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos; classificando-se, desse modo, de dano que afeta a parte social do patrimônio moral (honra, reputação etc.) e dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.) e o dano moral puro (dor, tristeza etc.).

Depara-se assim com o dano moral toda vez que a lesão atingir bem jurídico sem valor material ou patrimonial.

4.2.2 O dano e o dever de indenizar

Toda conduta lesiva ao patrimônio moral do trabalhador gera a responsabilidade trabalhista, bem como a responsabilidade civil, tendo em vista ambas as responsabilidades condizem com a obrigação de reparar o prejuízo, sendo que na responsabilidade trabalhista a reparação será de natureza trabalhista (verbas rescisórias e indenizatórias) e na responsabilidade civil será de natureza civil (dano moral e/ou material), sem prejuízo, ainda, da responsabilidade penal, nos casos de violências tipificadas pelo Código Penal, pois *nullu crimen, nulla puena sine lege* (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 466).

Quando se fala em dano, há que se balizar o dano material e moral, este também chamado extrapatrimonial. O primeiro é todo aquele suscetível de valoração econômica, abrangendo, tanto o dano emergente quanto o lucro cessante (art. 402 do CC).

Esclarece Dellagrave Neto (2010, p.467) que aqui se incluem as despesas que a vítima teve com tratamento psicológico ou mesmo o prejuízo salarial demonstrado pela perseguição do assediante. Já o dano extrapatrimonial é aquele que resulta da violação do direito geral de personalidade, sendo presumida a dor daí decorrente (presunção hominis).

De acordo com a jurisprudência:

Danos morais. Assédio sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra a sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais. (TRT – 17ª. Região – RO 1118/97 – Ac. 02.07.1998 – Rel. Carlos Rizk)

O assédio sexual torna degradante o meio ambiente do trabalho, tornando insuportável a manutenção do vínculo empregatício ante os constrangimentos e humilhações dirigidos ao trabalhador, o qual tem a faculdade de promover a resolução do contrato de trabalho, tanto nos casos dos atos patronais ou de seus subordinados que desmereçam a dignidade do trabalhador ou no caso de qualquer outro descumprimento grave das obrigações contratuais.

O dano moral nas relações de trabalho como espécie do gênero ato ilícito, além de engendrar as conseqüências trabalhistas e penais, não afasta a obrigação de reparação civil do mal causado ao trabalhador, cujo dever de reparação abrange o dano material e o dano moral, tratando o Código Civil no art. 186 da denominada responsabilidade civil pelo cometimento do ato ilícito (OLIVEIRA, 2002, p.117).

Da mesma forma, para Dallegrave Neto (2010, p.468), a indenização do dano decorrente da prática de assédio sexual – porque diretamente imbricado à dignidade do homem – há que ter função não apenas compensatória em relação à presumida dor moral da vítima, mas também um papel pedagógico, acoimando o assediante em valor que o desestimele a reincidência do ato ilícito.

Nesse sentido afirma a jurisprudência que:

Em matéria de dano moral, o valor da indenização há de ser suficiente tanto para facilitar a que o ofendido obtenha lenitivos para sua dor, não pela quantificação em termos materiais, como também, porque, mercê da indenização respectiva, poderá cercar-se de condições de sobrevivência mais compatíveis com sua dignidade de pessoa humana, tornando-a mais apta ao enfrentamento diuturno de sua deficiência. Além disso, tal condenação tem o efeito pedagógico, no sentido de tornar a sociedade efetivamente mais humana, colocando-a sob a égide dos princípios éticos impeditivos e dissuasivos de condutas qual a que teve a ré. (TAMG – 1ª. Câ. Civil – Ap. Civil 213.381-9 – j. em 11.06.1996.

Para Dallegrave Neto (2010, p.468), a importância desse tema inspirou o legislador do novo Código Civil a introduzir o capítulo II de sua Parte Geral, intitulado

dos direitos da personalidade. Em seus arts. 11 a 21, o Código amplia o rol do art. 5º, X, da CF, protegendo a integridade psicofísica, o nome e a palavra, além de prever expressamente a tutela inibitória para impedir ou fazer cessar ato contrário à vida privada da pessoa física.

Segundo o referido autor, não há dúvida de que tal regramento se aplica ao direito do trabalho por força da regra estampada no § único do art. 8º da CLT (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 468).

Destarte, de acordo com Dias (1983), como o empregador delega poderes para dividir os encargos do empreendimento ou por questão de mera comodidade, evitando grande esforço, sua responsabilidade será mesclada pela responsabilidade por fato de outrem e por fato próprio:

(...) Mas o que realmente legitima a responsabilidade civil do patrão é a mecânica da substituição. Quem se faz substituir, por simples preocupação de poupar esforço próprio, ou por lhe ser impossível materialmente desempenhar todos os encargos de sua atividade empresarial, responde pelas pessoas que o substituem no que originariamente devia ser feito por ele. Os substitutos se consideram sua *larga manus*, desdobramento do substituto, prolongamento, por necessidade do trabalho, da sua pessoa (DIAS, 1983, p.35)

Diante disso, a reparação do dano moral pressupõe a idéia de que o lesionado está sendo indenizado de forma presumida, haja vista não haver certeza efetiva de que a vítima se sinta realmente confortada ante o mal que lhe foi causado.

Diniz (2004, p. 91), por seu turno, sustenta que a reparação do dano moral cumpre uma função de justiça corretiva ou sinalagmática, por conjugar de uma só vez a natureza satisfatória e a natureza penal da indenização.

De acordo com a autora, para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danum in re ipsa*, para a qual o dano moral se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois, por ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação:

De fato, não se pode ignorar os prejuízos concretos e externos na vida da vítima, pois reflete no pessoal, social, familiar e profissional, cujo sofrimento moral provoca reações orgânicas e psíquicas, como, por exemplo, stress, ansiedade, depressão, distúrbio do sono e alimentar, medo, angústia etc.; cujos efeitos concretos podem ser aferidos ou apreciados através da prova indireta, como a presunção, indícios, quando a vítima não detém o meio de prova direto e lícito (DINIZ, 2004, p.91).

Um dos fundamentos para a admissão da reparabilidade pecuniária do dano moral é que a indenização representa uma punição para o ofensor, servindo de desestímulo e obrigando a adoção das necessárias cautelas para se coibir a prática do dano moral. A propósito, a reparação do dano moral já integra definitivamente o ordenamento jurídico (art. 5o., V e X e art. 186 do CC), tratando-se de princípio de natureza cogente o que estabelece a reparação por dano moral.

4.2.3 A fixação da indenização

No que concerne aos danos oriundos da responsabilidade civil, esclarece Dallegrave Neto (2010, p.468) que impera o princípio da *restitutio in integrum*, previsto no art. 944 do atual Código Civil: “a indenização mede-se pela extensão do dano”.

Enquanto o dano material visa restabelecer a vítima ao *status quo ante*, com o ressarcimento dos prejuízos materiais, abrangendo o dano emergente (prejuízos efetivos) e lucro cessante (aquilo que deixou de ganhar), no dano moral não se pode admitir a mesma equivalência reparatória, pois o dano moral não é suscetível de avaliação econômica, entretanto, diante do ato ilícito o ofensor sofre a sanção que é o dever de indenizar o dano moral, tendo em vista o caráter satisfativo da pena de reparação.

Para Cahali (1998, p.465), a indenização por dano moral tem natureza não ressarcitória, mas compensatória da dor, sofrimento íntimo e angústia que afligem a vítima.

Ao se considerar que o dano moral atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, forçosamente concluímos que será impossível mensurar a

intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização.

O mesmo não ocorre com a reparação do dano material, pois o prejuízo material garante o ressarcimento do que a vítima efetivamente perdeu (dano emergente) e o que deixou de ganhar (lucro cessante), restabelecendo o status quo ante, conforme se infere do disposto no art. 402, do CC.

Por isso, de acordo com Diniz, é correta a afirmação de que na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha a função de equivalência, como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena (DINIZ, 2004, p.459).

No que se refere ao quantum indenizatório por dano moral, inexistem, na legislação civil e trabalhista, regras fixando parâmetros para a fixação da indenização, sendo que os julgadores, baseando-se no seu livre e prudente convencimento.

Para Cahali (1998, p. 65), para estimação do valor do dano, o juiz terá em conta as peculiaridades de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, ministrados pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da função da reparação, seja igualmente tendo em vista a conduta do empregador e as condições pessoais das partes.

Assim, para fixação do valor da indenização, levar-se-á em consideração as circunstâncias do caso concreto:

a) intensidade da dor sofrida pela vítima, tendo-se em conta sua personalidade e sensibilidade, seu conceito perante os colegas de serviço e a posição desfrutada na sociedade, bem como, deve-se levar em conta a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;

b) gravidade e natureza da lesão se repercutiu em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e boa fama que recebem tutela do direito penal;

c) a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano, permitindo uma reparação compensatória da dor provocada e, ao mesmo tempo, uma punição para o ofensor, tendo esta o caráter

“admonitório, valendo como advertência para que o ofensor não venha a reincidir na prática de atos atentatórios aos direitos da personalidade de outrem” (CAHALI, 1998, p.491).

d) a possibilidade de retratação, pois, além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem máculas à sua honra e dignidade profissional; inclusive, a CF/88 em art. 5º, inc. V, garante o direito de resposta;

e) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido, notadamente quando o assédio moral tem como agente causador o empregador ou o superior hierárquico, sendo relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;

f) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa, devendo a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregado;

g) permanência temporal dos efeitos do dano, devendo-se considerar que o sofrimento é efêmero, ou seja, pode ser atenuado rapidamente ou poderá se prolongar no tempo;

h) antecedentes do agente causador do dano, caso reincidente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor. O direito material civil, para efeito de fixação do valor da indenização, dispõe que indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944 do CC), trazendo a denominada liquidação na via eqüitativa, ou seja, se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização (art.944, parágrafo único do CC).

4.3 Responsabilidade Penal

Conforme já anteriormente destacado, o Assédio Sexual passou a ser considerado como crime no direito brasileiro a partir da edição da Lei nº 10224/01 onde introduziu o art. 216-A no Código Penal brasileiro, já que o legislador visou

nesse caso em tutelar a liberdade sexual do assediado, além de proteger a sua tranqüilidade e paz de espírito no exercício da atividade laboral para que esta não se torne um verdadeiro martírio, uma vez que a conduta assediadora, além de acarretar transtornos para o exercício da atividade empresarial ocasiona para vítima do evento (empregado) diversos transtornos de ordem psicológica, já que de a sua esfera íntima e pessoal foi afetada, valendo ressaltar que apenas o Assédio Sexual por meio de chantagem que é tutelado criminalmente.

Por se tratar de crime contra aos costumes, a ação penal é do Tipo Privada, procedendo por meio de Queixa-Crime, aplicando-se para o caso as regras do art. 225 do Código Penal brasileiro, e por ser considerado infração penal de menor potencial ofensivo o processo penal está sujeito as disposições da Lei nº 9099/95 (Procedimento Sumaríssimo).

CONCLUSÃO

A presente monografia teve por objetivo analisar o assédio sexual nas relações de trabalho. A importância prática do tema estudado revela-se nas inúmeras ocorrências de ofensas aos direitos de personalidade por assédio sexual nas relações de trabalho.

Destarte, as pessoas, em geral, dependem do trabalho para sobreviver, sendo que a grande maioria destas pessoas é parte de um contrato de trabalho. Portanto, a maior parte das pessoas, durante a maior parte de suas vidas, está sujeita a um possível assédio moral.

A instituição da obrigatoriedade implícita na lei de que o empregador deve reconhecer todo trabalhador como um ser individual dotado de direitos e obrigações, amparado por uma legislação constitucional que defende sua integridade física e moral, foi uma das mais importantes mudanças que se pode relatar.

Assim sendo, na primeira parte do trabalho buscou-se analisar a necessidade de um ambiente laboral respeitoso e ainda de proteção da dignidade do trabalhador e, desse modo, justificar a responsabilidade do empregador por danos decorrentes do assédio sexual.

Para tanto, inicialmente buscou-se identificar a função do Direito do Trabalho consistindo a mesma primordialmente em garantir melhores condições de trabalho e condições sociais ao trabalhador.

Deste modo, observou-se que é por meio de medidas protetoras dentro da própria legislação, que se objetiva proteger o trabalhador, assegurando que possa prestar seus serviços num ambiente salubre e tendo uma vida digna para desempenhar seu papel na sociedade.

Na continuidade analisou-se o ambiente do trabalho e a proteção da dignidade do trabalhador.

O assédio sexual ocorre em diversos contextos sociais, e se concretiza com muita frequência no ambiente das relações de emprego, nas quais o trabalhador se encontra juridicamente subordinado pela autoridade e direção do empregador.

Uma relação de trabalho onde prevalece o desequilíbrio e o desrespeito entre as partes, sobretudo no que implica à intimidade e sexualidade da parte mais fraca na relação, fica fadada ao insucesso da atividade econômica desenvolvida pela empresa, além de afetar além do mais a estrutura psicológica e pessoal daquele quem sofre o assédio sexual, já que este ficará abalado perante o meio social de se expor para o desempenho das suas atividades laborais.

No decorrer do estudo observou-se ainda que o assédio sexual importa em evidente e inocultável afronta à dignidade do ser humano, tendo em vista que a plena proteção e concretização da mesma implica num ambiente de trabalho que favorece a criatividade, comunicação e até mesmo o prazer.

O ambiente de trabalho não deve promover um estresse moral, mas ao contrário, deve promover um maior equilíbrio nas relações interpessoais e possibilitar a inserção do ser na comunidade humana de modo mais satisfatório.

Conclui-se então que todo trabalhador, independentemente de gênero, idade, cor, raça, etnia, nacionalidade, religião, condição física, situação familiar, orientação sexual, entre outros, deve ser respeitado e protegido contra toda e qualquer forma de assédio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: *Síntese Trabalhista*, a. X, n. 118, abr. 1999.

BELTRAN, Ari Possidonio. Relações do Trabalho e Responsabilidade Civil. *Revista do Advogado*, São Paulo, a. XXI, n. 66, jun. 2002.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *O direito na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 3. reimp. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 2. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CALVET, Otavio Amaral. *O direito ao lazer nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

_____. Discriminação na admissão: direito à integração. In: D. NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz E.; POMBO, Sérgio Luiz R. (Coords.). *Direito do trabalho: reflexões atuais*. Curitiba: Juruá, 2007.

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

CARVALHO, Djalma Eutímio de. *Curso de Direito Penal - Parte Especial*. Vol II. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. São Paulo: Malheiros, 2004.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de acidente do trabalho*. 4. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial*. Vol II. Curitiba: Juruá, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIAS, José de Aguiar. *Responsabilidade Civil em debate*. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 1. vol. Teoria geral do Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 2004.

ERCOLE FILHO, Roggi Atílio. A tutela constitucional dos direitos dos trabalhadores como instrumento do bem-estar. In: HASSON, Roland (Coord.). *Direitos dos trabalhadores e direitos fundamentais*. Curitiba: Juruá, 2003.

FERREIRA, Hádassa Dolores Banilha. *Assédio Moral no Trabalho*. 2. ed. Campinas: Editora Russell, 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____; RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FIÚZA, César. *Curso avançado de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GOMES, Orlando. *Obrigações*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOMES, Luiz Flávio. *Lei do Assédio Sexual (10.224/01): Primeiras Notas Interpretativas*. Disponível em: <www.direitocriminal.com.br>. Acesso em: 6 jun. 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. 7. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1991.

MARQUES, Rafael da Silva. *Valor social do trabalho, na ordem econômica, na constituição brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 2009.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. In: *Genesis*, Revista de direito do trabalho, Curitiba, n.131, nov. 2003.

MIRABETE, Júlio Fabbrini. *Manual de direito penal, parte especial*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2007, v. 2.

MONTORO, André Franco. *Encontro Internacional dos direitos humanos*. Centro de estudos. São Paulo: Ultraset, 1994.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MOREIRA, Rômulo de Andrade. *Curso temático de Direito Processual Penal*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003.

NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil na constituição federal*. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

PAIVA, Kely César Martins de; CASALECHI, Tamilsy Teixeira. *Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2010.

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

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos. *Assédio sexual no trabalho. O que fazer?* São Paulo: Makron Books, 1998.

PEREIRA, Caio Mário da Silva, *Instituições de Direito Civil*. 19. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

PIERANGELI, José Henrique. *Manual de Direito Penal Brasileiro – Parte especial*. São Paulo: RT, 2005.

PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro – Parte especial*. 3. ed. São Paulo: RT, 2004, vol. 3.

REALE JÚNIOR Miguel; PASCHOAL, Janaína. *Mulher e Direito Penal*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

REIS, Clayton. *Avaliação do dano moral*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RODRIGUES, Sílvio. *Direito civil: responsabilidade civil*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. *Direito e processo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Dano moral na relação de emprego. *Revista do Direito Trabalhista*, n. 6, jun. 1995.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no Trabalho: Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. São Paulo: Editora LTR, 2009.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos Zanelli. *Características do assédio moral*. Curitiba: Juruá, 2010.

ZANELLA, Andréia Pereira. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. In: D. NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz E. Gunther; POMBO, Sérgio Luiz R. (Coords.). *Direito do trabalho: reflexões atuais*. Curitiba: Juruá, 2007.