

ASSÉDIO SEXUAL
– A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E SUA FORMA DE PROTEÇÃO -
SEXUAL HARASSMENT
- DISCRIMINATION AT WORK AND FORM YOUR PROTECTION -

Ana Priscila Caltabiano Faria
Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)
e-mail: anaprisila_faria@yahoo.com.br

RESUMO

O assédio sexual é uma das formas de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, que remonta à era medieval e da escravidão. Na maioria dos casos, são as mulheres as principais vítimas deste crime previsto no art. 216-A, do Código Penal, inserido pela Lei n. 10.224/2001. O presente estudo objetiva analisar os elementos caracterizadores do assédio sexual, seu fundamento jurídico, tipos, formas de manifestação e suas consequências. Além disso, percorre por considerações sobre a competência, o ônus da prova, aprecia os Projetos de Lei n. 65/2009 e 848/2007, e cita alguns exemplos para se proteger a vítima, visando à denúncia do agressor.

Palavras-chave: assédio sexual; ônus da prova; consequências; elementares; proteção.

ABSTRACT

Sexual harassment is a form of discrimination and prejudice in the workplace, dating back to the era of slavery. In most cases, women are the main victims of this crime, referred to in art. 216-A of the Criminal Code, inserted by Act n. 10.224/2001. The present study aims to analyze the characteristic elements of sexual harassment, its legal basis, types, manifestations and consequences. Furthermore, travels by considerations of burden of proof, the protection of the victim and finally appreciates the Bills n. 65/2009 and 848/2007, and cites some examples to protect the victim.

Key-words: sexual harassment; burden of proof; consequences; elementary; protection.

INTRODUÇÃO

Desde a inserção ao art. 216, do CP, da letra “A”, datada de 13 de maio de 2001, comete crime de assédio sexual aquele que: constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua hierarquia ou ascendência decorrente do exercício de emprego, cargo ou função.

Assim, conforme estabelece o artigo supracitado, é requisito necessário para configuração do crime que as elementares: conduta, finalidade e hierarquia/superioridade estejam presentes.

O presente trabalho aponta a possibilidade do sujeito ativo não se vincular apenas à relação de trabalho, e ainda, conforme Projeto de Lei n. 848/2007, pondera sobre a desnecessidade da condição de hierarquia.

Demonstra-se, também, as consequências geradas pela prática deste crime na ceara penal, civil, trabalhista e administrativa, enfatizando a dificuldade da prova processual.

Assim, para que outras pessoas não sejam sujeitos passivos desse crime, propõe-se que as vítimas não se calem e busquem auxílio/orientação jurídica, a fim de protegerem sua dignidade humana e conservarem um ambiente de trabalho psicologicamente sadio.

1. Conceito, fundamento jurídico e bases históricas

A noção de assédio sexual surgiu na década de 60. A partir dessa época, a questão sexual foi mais aceita pela sociedade, tornando-se tema de discussões no ambiente de trabalho, nos meios de comunicação e nas escolas. A expressão “assédio sexual”, no entanto, só foi cunhada nos anos 70 pelos Estados Unidos da América, que em inglês se transcreve: *Sexual Harassment* (ALVES, 2003).

O assédio sexual além de configurar o crime previsto no art. 216-A do Código Penal é também uma forma de discriminação que possui como vítima, em regra, mulheres.

Assim, comete o crime de assédio sexual aquele que:

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

Trata-se de um crime contra a liberdade sexual, constante do título VI, capítulo I, do diploma penal, onde se encontram também os crimes de estupro e violação sexual mediante fraude.

A inserção deste crime em nosso ordenamento tem como fundamento jurídico a proteção da dignidade da pessoa humana, do direito à vida e da liberdade sexual, além da proteção contra a discriminação.

Por dignidade da pessoa humana, entende-se que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, art. 1º, III, da CF e que ela é inerente ao ser humano.

SCHIAVI vai além disso, afirmando:

a dignidade é mais que um fundamento e também tem dimensão mais reluzente que um princípio, pois é inata à própria condição humana, de que o homem, conforme

Santo Tomás de Aquino, fora criado à semelhança de Deus. Além disso, o ser humano é o fundamento e também o fim último do Direito. (2007, p. 43).

Já o direito à vida é um pré-requisito à existência e ao exercício de todos os demais direitos fundamentais, manifestando-se em sua autodeterminação consciente e responsável. Não se trata apenas do direito de continuar vivo, mas sim de se ter uma vida digna. Há, portanto, uma relação indissociável entre o direito à vida e o da dignidade da pessoa humana.

Além disso, há um elo entre a liberdade sexual e a dignidade humana, pois para a proteção desta é preciso a garantia daquela. Todos possuem o direito de livre escolha de sua orientação sexual, livre escolha de seus parceiros e modo de expressar. A liberdade sexual não só é um direito, como também um dever: o de respeitar a vontade e manifestação sexual do próximo, proibindo-se a prática da discriminação pela orientação sexual.

Tamanha é a preocupação de coibir qualquer ato de discriminação que em nossa Lei Maior, em seu art. 3º, inciso IV, está previsto como objetivo fundamental: “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (grifo nosso).

Também tratou do tema em seu art. 5º, inciso XLI:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Pratica ato de discriminação todo aquele que trata de forma desigual um ser humano em razão de sua raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição, pelo que se aduz do teor do artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Assim, aquele que comete o crime de assédio sexual abusa de sua superioridade e coisifica o ser humano, tratando-o como objeto de seu desejo, impondo à vítima o constrangimento de eventual ato sexual, ferindo sua autonomia e liberdade de escolha, mediante o receio da perda do emprego/trabalho ou da impossibilidade de ascensão, tendo em vista a condição de hierarquia existente.

O Projeto de lei que deu início às discussões do crime de assédio sexual é o de n. 61, de 1999, três anos após a promulgação do decreto n. 1973, de 1º de agosto de 1996, o qual ratificara a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – “Convenção de Belém do Pará/MRE”.

Assim, quando o país ratifica uma Convenção, o seu governo assume formalmente o compromisso de cumprir todas as obrigações decorrentes dela.

No Brasil, conforme art. 49, I, da CF/88, “qualquer tratado internacional para ter aplicação tem que ser ratificado pela República Federativa do Brasil e, antes, aprovado no Congresso Nacional”.

Observa MORAES que, depois de aprovado no legislativo, a Presidência da República expede um decreto promulgando o ato ou tratado internacional. A partir de então, o compromisso internacional firmado pelo Brasil com a ratificação passa a incorporar-se ao ordenamento interno do país e a reger as situações concretas, podendo inclusive ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade (2001, p. 550).

Desta forma, embora já incorporado ao ordenamento brasileiro o entendimento de que o assédio sexual era uma forma de violência, esta não poderia ser apenada em observância ao princípio da legalidade e da anterioridade da lei, conforme art. 1º, do CP: “Não há crime sem lei anterior que o defina. Não há pena sem prévia cominação Legal”.

Para que a convenção fosse efetivamente aplicada foi preciso adaptar a ordem interna, o que se deu com a aprovação da Lei n. 10.224/2001. A partir de então, o assédio sexual passou a integrar o rol de crimes do código penal.

Mas o crime, muito embora recentemente legislado, há muito é praticado, como se constata em passagens bíblicas: Gênesis, cap. 39, o qual trata do assédio cometido pela esposa do patrão de José que o instava dia após dia para deitar-se com ela.

BARROS, equipara o assédio ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite) (2009, p. 940). Há uma passagem no filme “Coração Valente” que demonstra a existência desse suposto direito: “como senhor dessas terras abençoarei este casamento levando a noiva na primeira noite de sua união”.

Em regra, o assédio sexual é cometido por homens imbuídos da ideia de que a mulher existe para atender as suas necessidades, os quais se aproveitam da vulnerabilidade física e da desigualdade no mercado de trabalho das mulheres, obrigando-as a satisfazer seus desejos. Prova disso, é que muitas escravas foram “usadas” para a iniciação sexual de seus senhores ou filhos destes.

Conquanto a lei não diferencie o sujeito ativo, podendo ser praticado tanto pelo homem, quanto pela mulher, ou por pessoas de mesmo de mesmo sexo, o fato é que a lei foi historicamente idealizada para proteger as mulheres da violência (física e psicológica) e da discriminação no mercado de trabalho (JAKUTIS, 2006, p. 175).

1.1 – Elementos caracterizadores do assédio sexual

São requisitos que caracterizam o assédio sexual, conforme o disposto no artigo que segue:

Art. 216-A, do CP: “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”, (grifo nosso).

Dessa forma, três são as elementares do assédio sexual, quais sejam:

- I) Conduta: constranger alguém;
- II) Finalidade: obter vantagem ou favorecimento sexual;
- III) Prevalência da condição superioridade hierárquica ou ascendência.

Primeiramente o termo utilizado para caracterizar a conduta, qual seja, “constranger” não foi a melhor técnica redacional, pois, pela interpretação gramatical, constranger é um verbo transitivo, que tem por significado, dentre outros, o mesmo que coagir, forçar e obrigar pela força.

Verbos Transitivos: Exigem complemento (objeto) para que tenham sentido completo.

O complemento que o legislador não inseriu no texto do crime de assédio sexual verifica-se em todos os demais artigos em que o verbo constranger é utilizado no código penal. Nestes são respondidas as seguintes perguntas: constranger alguém a fazer o quê? constranger alguém por meio de quê?

São exemplos os seguintes crimes:

a) Constrangimento ilegal: Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda;

b) Extorsão: art. 158 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, e com o intuito de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar fazer alguma coisa;

c) Atentado contra a liberdade de trabalho: Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça: I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias; II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica;

d) Atentado contra a liberdade de trabalho e boicotagem violenta: art. 198 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho,

ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola;

e) Estupro: art. 213 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a participar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Melhor seria se tivesse utilizado, embora também pertencente à mesma classificação verbal de transitividade, a própria definição típica assediar ou, quando muito, não ter alterado a redação do projeto de lei n. 61/1999 que previa em seu art. 1º: “Constitui-se assédio sexual *importunar* alguém com o objetivo de obter favores de natureza sexual, abusando da relação de autoridade ou ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função”.

A tipificação contendo o verbo constranger está mais ligada à prática de violência ou grave ameaça física, como se observa nos exemplos acima. Portanto, as palavras importunar ou assediar melhor definiriam o crime em comento.

A reiteração da conduta, segundo BARROS, não compõe o tipo, bastando apenas um ato grave de constrangimento para a incidência legal (2009, p. 949).

O segundo elemento caracterizador do crime de assédio é a finalidade, qual seja a de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Aqui, cabem duas considerações corroboradas por SOUZA e NASCIMENTO (2011, p. 102):

Primeiramente, a obtenção da vantagem ou favorecimento sexual não é requisito para a consumação do crime, bastando o ato constrangedor, o que configura um crime formal.

A segunda consideração é a de que a vantagem ou favorecimento não está vinculado ao sujeito ativo. Assim, este pode cometer o crime para que outro seja “beneficiado”, (amigo, filho, entre outros).

Já o terceiro requisito, o de que o agente deve prevalecer-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, revela a incidência de um crime bipróprio, exigindo condições especiais do sujeito ativo (superioridade) e passivo (inferioridade) (MIRABETE; FABBRINI, 2011, p. 403).

BARROS admite, na seara trabalhista, que o inferior hierárquico também possa cometer o crime em estudo mediante ameaças constantes da revelação de algum dado confidencial do empregador.

Há um projeto, proposto pelo deputado Neilton Mulim, sob o n. 848/2007, atualmente desarquivado, que propõe a inserção da expressão “prevalecendo-se ou não” da sua condição de superior hierárquico.

No entanto, tal projeto foi rejeitado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, quando relator o deputado Regis de Oliveira, em 06/08/2008, sob o argumento de que não há necessidade de inserção da expressão. Para o relator:

a essência do crime descrito no art. 216-A, do Código Penal, é justamente a situação de superioridade hierárquica ou ascendência, que obriga o funcionário subordinado, no ambiente de trabalho, a ceder ou suportar determinadas condutas, para, por exemplo, ser contratado definitivamente ou para não ser despedido ou conseguir uma promoção.

Ressalta, ainda, o relator que: “o comportamento da pessoa de mesmo nível hierárquico ou inferior, que assedia sexualmente colega de trabalho, já está sujeito à punição em nosso ordenamento jurídico”.

Sob este enfoque, o inferior ou de mesmo nível hierárquico pode incorrer em um dos seguintes crimes: constrangimento ilegal, ameaça ou estupro; ou incidir na prática da contravenção constante da importunação ofensiva ao pudor.

A divergência, porém, não se evidencia apenas na posição hierárquica, mas também, se o crime poderia ser cometido em outras relações que não as de trato laboral.

O projeto de lei n. 61/1999 previa o aumento de pena, se o crime de assédio fosse cometido por quem se prevalecesse de relações domésticas, religiosas ou de confiança da vítima.

Embora a melhor redação fosse constar no próprio *caput* do art. 216-A a inclusão dessas relações, o fato de haver previsão no projeto, possibilitou para alguns operadores do direito a interpretação de que bispo pode cometer assédio sexual em face do sacerdote; o professor em face do aluno, dentre outras situações.

CABETTE discorda dessa interpretação, aduzindo que:

O professor em relação a seus alunos pode exercer constrangimentos, mas tais não são relativos ao exercício laboral da vítima. Referem-se a faltas, notas, disciplina etc. Nesses casos parece mais adequado o crime de “Constrangimento ilegal”, previsto no art. 146 do CP. (2010, p. 117).

No entanto, o aumento de pena, o qual incluía essas novas modalidades de assédio sexual, não foi aprovado e, portanto, não está previsto legalmente. Não há que se falar em crime sem lei anterior que o defina, sendo essencial que o ato se encaixe perfeitamente à tipologia descrita.

Feita as considerações acima, importante destacar que atualmente o Código Penal Militar não prevê o crime de assédio sexual, muito embora não deixe de ser julgado pela Justiça Comum.

Necessária a previsão desse crime no diploma militar, mediante a aprovação do PLS (Projeto de Lei do Senado) nº65/2009, pois conforme análise do relator: Senador Randolfe Rodrigues: “A incorporação da conduta ao CPM informa à sociedade que o Estado passa a considerá-la, quando praticada no âmbito da administração militar, também como afronta à disciplina e à ordem militares”.

Não obstante, o projeto alarga as possibilidades típicas, pois o atual ordenamento não prevê de forma específica a ascendência inerente ao posto ou graduação.

Dessa forma, o crime receberia o seguinte texto legal:

Assédio sexual

Art. 233-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 posto, graduação, cargo ou função.

Pena – detenção, de um a dois anos.

Além do que se expôs o assédio sexual, segundo BARROS, é um crime que admite a tentativa. Como exemplo a autora cita a interceptação de bilhete que contenha o ato coativo (2009, p. 944).

Sobre o repúdio à solicitação sexual, BARROS menciona a desnecessidade de ser expreso. “A conduta ou os movimentos do corpo podem traduzir sinais evidentes de recusa” (2009, p. 946).

A negativa do aceite ao ato sexual deve ao menos estar implícita, pois o ambiente de trabalho não é assexuado. O convívio diário facilita um relacionamento amoroso. E, por razões culturais, o povo brasileiro possui um contato mais próximo com seu colega de trabalho, não caracterizando um simples abraço, elogio, paquera, necessariamente o crime de assédio sexual.

1.2 – Tipos de assédio:

- a) Por chantagem ou abuso de autoridade: exigência formulada por superior hierárquico para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefício advindos da relação de emprego.
- b) Por intimidação ou ambiental: caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas. Ex. além de dirigir galanteios, sugere que a empregada compareça ao trabalho mais decotada, mostra-lhe fotos pornográficas, o que acarreta um ambiente hostil de intimidação e constrangimento.

1.3 – Formas de manifestação:

- a) Verbal: convites, telefonemas, comentários...

- b) Não Verbal: olhares, perseguição, exibicionismo, mensagens de texto via e-mail, celular (SMS - Short Message Service), Viber, WhatsApp, Facebook, Orkut, e demais redes sociais.
- c) Físico: toques, encurralamentos, aperto, apalpadelas, etc..

2. Competência:

Nos termos do artigo 114, I, da CF/88, observada a redação decorrente da EC 45/04, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as lides decorrentes da relação de trabalho. De forma mais específica, o inciso VI do referido artigo dispõe acerca da competência para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Não se incluiu a competência para processar e julgar ações penais.

Assim, a Justiça do Trabalho na apreciação do assédio sexual julga situações envolvendo danos morais, justa causa, rescisão indireta. Enquanto a Justiça Comum julga o próprio crime, que por enquadrar-se dentre os de menor potencial ofensivo, (pois sua cominação não ultrapassa dois anos, conforme art. 2º, da Lei n. 10259/2001), é de competência do Juizado Especial Criminal.

Art. 216-A, do CP: (...) Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

3. Consequências jurídicas do assédio:

3.1 - Consequências Penais:

Por configurar, o assédio sexual, crime de menor potencial ofensivo, pois sua pena não ultrapassa dois anos, conforme art. 61 da Lei n. 9.099/1995, o Ministério Público poderá propor a aplicação imediata da pena restritiva de direitos desde que o agente preencha os requisitos do §2º do art. 76, dessa lei, que assim dispõe:

Não se admitirá a proposta se ficar comprovado: I - ter sido o autor da infração condenado, pela prática de crime, à pena privativa de liberdade, por sentença definitiva; II - ter sido o agente beneficiado anteriormente, no prazo de cinco anos, pela aplicação de pena restritiva ou multa, nos termos deste artigo; III - não indicarem os antecedentes, a conduta social e a personalidade do agente, bem como os motivos e as circunstâncias, ser necessária e suficiente a adoção da medida.

As penas restritivas de direitos estão previstas no art. 43, do Código Penal e substituem as penas privativas de liberdade. Fazem parte do rol deste artigo as penas consistentes em: prestação pecuniária, perda de bens e valores, prestação de serviço à comunidade ou a entidades públicas; interdição temporária de direitos e limitação de fim de semana.

Como se observa, as consequências ao agente que pode utilizar-se da conversão da pena de detenção em restritiva de direito é de pequena expressão coercitiva. Porém, como veremos a seguir, além de restringir novo ato do agressor, pois este não poderá valer-se de nova conversão dentro do prazo de cinco anos, a ação penal servirá de prova/indícios, para que outra vítima consiga desincumbir-se de seu ônus probatório, até mesmo em outras áreas do direito.

Entretanto, só por amor ao debate, caso o suposto agressor consiga provar que houve uma comunicação falsa de crime, a suposta vítima incorreria na pena do art. 340 do CP. Assim:

Comunicação falsa de crime: art. 340 - Provocar a ação de autoridade, comunicando-lhe a ocorrência de crime ou de contravenção que sabe não se ter verificado: Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Não se pretende, com essa afirmação, desestimular a provocação estatal do crime de assédio sexual ou de qualquer outro crime, mas sim que essa comunicação seja feita de forma consciente, não servindo para práticas vingativas e nem para a movimentação incorreta do judiciário, que tão assoberbado se encontra.

3.2 - Consequências Civas:

Uma das consequências do crime de assédio é o direito de reparação civil pela vítima.

Diferencia-se a responsabilidade civil da responsabilidade penal, pois no caso da segunda o agente infringe uma norma de direito público. O interesse lesado é o da sociedade. Na responsabilidade civil, o interesse lesado é o privado. O prejudicado poderá pleitear ou não a reparação.

É possível que as duas responsabilidades ocorram pelo mesmo fato, como ocorre com o crime em estudo. O empregador responderá penal e civilmente, sem excluir ainda outras consequências que estudaremos a seguir.

A responsabilidade penal e a responsabilidade civil proporcionam as respectivas ações, isto é, as formas de se fazerem efetivas: uma exercível pela sociedade e que priva a liberdade do agressor; outra, pela vítima, que busca a reparação de sua lesão.

A apuração da responsabilidade civil independe da criminal. Todavia não se pode questionar na área cível sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões já se acharem decididas no juízo criminal.

Em princípio, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Relata VENOSA que “o termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato, ou negócio danoso” (2005, p. 13). É o ideal de justiça, segundo o autor, de modo que a situação anterior seja reconstituída.

No caso em tela, tanto cabe uma reparação material, quanto moral.

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social). (BITTAR, p. 31, 1993).

Em amparo à definição de dano moral trazida por BITTAR, evidencia-se que o sujeito ativo de um crime de assédio sexual produz um prejuízo moral à vítima, a qual é atingida em sua dignidade. Pode o fato, também, gerar prejuízos materiais, como: devolução de dias parados, gastos com psicólogos, remédios, diferenças salariais decorrentes da não ascensão em razão do assédio, mas que já fazia jus por preenchimento dos requisitos necessários de enquadramento. Não se pode esquecer o próprio ressarcimento material da empresa, em ação regressiva.

Importante o esclarecimento, antes de nos aprofundarmos no tema, de que o dano moral não é: a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, pois estes estados de espírito formam o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. Assim, basta a prova do fato, já que não há como produzir prova do sofrimento. No entanto, para as reparações de ordem material, é preciso a comprovação do fato, do prejuízo e do nexo de causalidade.

Sobre a competência para apreciação dos danos morais, antes da vigência da Emenda Complementar n. 45/2004, ou seja, antes de 31.12.2004 (data da publicação da Emenda) somente a Justiça Comum era competente para julgar ações dessa natureza, compreendendo, inclusive, os danos morais relacionados ao crime de assédio sexual.

Após a EC 45, houve o seguinte questionamento: Se a competência para apreciar o dano moral é da Justiça do Trabalho, o que fazer com os processos em curso?

Por essa razão, tanto o STF (CC 7.204.1-MG) quanto o STJ (CC 51.712-SP) firmaram entendimento de que somente serão remetidos à Justiça do Trabalho os feitos relativos à indenização de danos morais e/ou patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho que, no advento da EC 45/2004, *ainda se encontravam sem sentença prolatada*, seja de mérito ou não. Os feitos que já possuem sentença prosseguem regidos pela antiga competência da Justiça Comum Estadual, inclusive recursal. O STF e o STJ consolidaram inteligência de que a alteração superveniente de competência, mesmo que determinada por regra constitucional, não atinge a validade da sentença anteriormente proferida.

A partir desses julgamentos históricos, firmou-se o entendimento de que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por danos moral e material decorrentes de acidentes do trabalho, desde que não prolatada sentença na Justiça Comum.

Como se pode notar, a interpretação do sentido e do alcance da norma do art. 114, inciso VI, da Constituição Federal conduz à conclusão de que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por dano moral ou material, decorrentes da relação de trabalho, *incluídas aquelas derivadas de acidentes do trabalho*, desde que não prolatada sentença na Justiça Comum.

Igualmente, cabe a interpretação de que as ações de indenização decorrentes do crime de assédio sexual ajuizadas antes da EC. 45/2004 só seriam encaminhadas à Justiça do Trabalho se ainda não prolatadas as sentenças, as demais permaneceriam no juízo comum.

Para se constatar a competência depois da vigência da emenda, é preciso uma pequena análise, qual seja: se se trata da própria vítima do crime que deseja sua reparação indenizatória ou se a busca da responsabilidade civil versa de uma ação regressiva. E mais, se o assédio sexual não foi praticado entre funcionários públicos estatutários (vítima e agressor).

Presume-se que o dano moral sofrido pela vítima de um crime de assédio sexual esteja conexo a uma relação de trabalho, pois o agente, conforme se tipifica o crime, prevalece de sua hierarquia ou ascendência decorrente do exercício de emprego, cargo ou função.

Com a amplitude da citada emenda, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para ações que envolvam relação de trabalho. Toda relação empregatícia é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. A relação de trabalho, portanto, é gênero. Já a relação de emprego, espécie.

No entanto, nas situações de ação regressiva em que a empresa, ora reclamada, condenada à reparação civil, conforme art. 932, III, CC, busca a “devolução” de uma condenação trabalhista em face do agressor (seu empregado, funcionário...), a competência é da Justiça Cível. Neste caso, inexistente a relação de trabalho.

Apenas para fins didáticos:

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.

Art. 933 – As pessoas indicadas nos incisos I a III do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

Exemplo de ação regressiva:

APELAÇÃO 0002937-91.2011.8.26.2003

APELANTE: AACD – ASSOCIAÇÃO DE ASSISTÊNCIA À CRIANÇA DEFICIENTE

APELADO: JOSÉ LUIZ MATEUS UMBELINO

COMARCA: SÃO PAULO

VOTO Nº18191.

RESPONSABILIDADE CIVIL – Indenização Dano Moral – Ação regressiva – Autora condenada a indenizar ex funcionária, na Justiça do Trabalho, por assédio sexual levado a cabo pelo aqui réu, que ali não figurou como parte – Denúnciação à lide então impossibilitada, para não inserir fundamento novo na demanda – Sentença que não fez coisa julgada contra o ora apelado, já que ali não foi parte e a prova ali produzida não lhe podia ser oposta. Necessidade de novamente demonstrar os fatos a ele assacados, no curso do contraditório da presente ação – Prova nenhuma aqui produzida – Improcedência bem decretada – Apelo Improvido. V.U. (30.01.2013)

Outra dúvida trazida pela EC. 45/2004 diz respeito aos funcionários públicos estatutários, a qual se responde no tópico seguinte.

3.3 - Consequências Administrativas

Um funcionário público pode seguir o regime celetista ou estatutário, dependendo do previsto em seu edital.

Se o funcionário seguir o regime celetista e for sujeito passivo de um crime de assédio sexual praticado pelo chefe da repartição, buscará sua reparação civil na Justiça do Trabalho. Porém, se for estatutário, a competência ou será da Justiça Federal se se tratar de funcionário regido pela lei 8.112/90, ou da Justiça Cível, se funcionário Estadual ou Municipal.

Esse entendimento assim prevalece muito embora houvesse previsão no art. 240, “e”, da lei 8.112/90, de que competia à Justiça do Trabalho apreciar as lides de relação de trabalho envolvendo servidores públicos estatutários. Essa previsão foi vetada em 11/12/1990 sob o argumento de que os servidores públicos são sujeitos de uma relação legal e não contratual, como os celetistas. Dessa forma, não pode a Administração Pública adstrita que está ao princípio da legalidade (art. 37, CF), transigir judicialmente sobre matérias reservadas à lei.

Consequentemente, mesmo antes da EC. 45/2004, a Justiça do Trabalho só seria competente para as relações celetistas, e como ainda não o era para as ações indenizatórias,

somente a Justiça Comum ou a Justiça Federal era a competente para apreciar uma indenização decorrente do assédio sexual.

Após a EC. 45/2004 pairou-se nova dúvida, pois a expressão relação de trabalho trazida pelo art. 114, CF, poderia enquadrar-se à relação estatutária, já que o servidor colocaria sua força de trabalho à disposição da Administração Pública, sua empregadora. No entanto, rechaçado tal argumento uma vez que o termo trabalhador não abrangeu o servidor público estatutário.

Isto porque, conforme entendimento adotado pelo Supremo, nas demandas ajuizadas por servidores públicos estatutários, os princípios constitucionais aplicáveis são diferentes dos princípios aplicados às relações de trabalho acobertadas pela CLT. No caso dos empregados acobertados pela CLT o que caracteriza a relação é a hipossuficiência do empregado diante do seu empregador, enquanto na Administração Pública, temos a aplicação do princípio constitucional da Supremacia do Interesse Público, o qual prevalece no momento do julgamento. (TORRACA, 2013).

Quanto ao crime de assédio sexual envolvendo servidores estatutários estaduais ou municipais, a competência será da Justiça Comum, mas se o servidor público for regido pela Lei 8.112/90, a competência será da Justiça Federal, em observância ao disposto no art. 109, IV, da CF.

Como exemplo:

Ementa: RESPONSABILIDADE CIVIL DO MUNICÍPIO. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANO MORAL CONFIGURADO. A responsabilidade na presente hipótese é objetiva, independentemente de prova de culpa, nos termos do artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, sendo suficiente para o reconhecimento do dever de indenizar a ocorrência de um dano, a autoria e o nexo causal. O MUNICÍPIO é responsável pelo local de trabalho de seus funcionários, tendo os fatos ocorrido no setor onde a requerente trabalhava em cargo em comissão como auxiliar administrativo. A autora comprovou o fato constitutivo de seu direito, juntando aos autos documentos e prova testemunhal dos colegas de setor, que presenciaram o assédio sexual, que por ser um delito criminal e ilícito trabalhista, dá direito à indenização por dano moral. Fixação do montante indenizatório considerando o equívoco da ré, o aborrecimento e o transtorno sofridos pela demandante, além do caráter punitivo-compensatório da reparação. Indenização fixada em R\$5.000,00, consoante os parâmetros utilizados por esta Câmara Cível em situações análogas. APELAÇÃO PROVIDA. RECURSO ADESIVO DESPROVIDO. (Apelação Cível Nº 70036129625, Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Túlio de Oliveira Martins, Julgado em 25/11/2010).

Outra consequência no campo administrativo (não relacionada à competência dos órgãos jurisdicionais) é a demissão do servidor, que se pronunciará após Instauração de Processo Disciplinar, garantida a ampla defesa, constatado o enquadramento do fato nas hipóteses previstas do art. 132, V e art. 116, IX, da Lei 8.112/90, quais sejam: incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; não cumprimento do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa. Além da proibição do Art. 117, IX, do mesmo

diploma, de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

Demais implicações podem surgir mediante Resoluções, Portarias, instruções normativas, Convenções/Acordos Coletivos (esse último somente aplicável para funcionários celetistas), e demais normas infralegais. É o caso do Projeto de Resolução da UNESP, (uma autarquia estadual), de 28/08/2003, que em seu art. 9º, prevê o direito da vítima do crime em estudo à transferência daquela instituição.

3.4 - Consequências Trabalhistas

Além da reparação civil (material e/ou moral), já comentada acima, outras consequências não menos importantes refletem o crime de assédio no campo jus laboral. Dentre elas, a rescisão indireta e a rescisão por justa causa.

A rescisão indireta nada mais é do que a falta grave praticada pelo empregador, é um justo motivo que enseja o rompimento do vínculo contratual empregatício pelo empregado. Ressalta-se que o empregador aqui mencionado tem uma amplitude conceitual, pois se abarca também a figura de seu representante ou preposto.

Dentre as situações previstas pelo art. 483, da CLT, entendem-se aplicáveis a situação do crime de assédio sexual:

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

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Assim, a vítima, independente do trânsito em julgado em matéria criminal, poderá pleitear na Justiça do Trabalho sua rescisão indireta, que se reconhecida lhe trará direito à liberação do fundo (FGTS), multa de 40% sobre o FGTS, aviso prévio, além da possibilidade de habilitação ao seguro-desemprego.

Em relação ao sujeito ativo do crime de assédio sexual, cabe à empresa dispensá-lo por justa causa, conforme art. 482, “b”, da CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: incontinência de conduta ou mau procedimento.

Reconhecida a justa causa, o empregado (agressor) não teria direito às verbas mencionadas acima.

Tanto para as situações de rescisão indireta, quanto para a rescisão por justa causa, para maior segurança jurídica, seria importante aguardar a decisão na esfera penal, o que está disposto no art. 265, IV, do CPC:

Art. 265 - Suspende-se o processo:

IV - quando a sentença de mérito:

§ 1º depender do julgamento de outra causa, ou da declaração da existência ou inexistência da relação jurídica, que constitua o objeto principal de outro processo pendente;

§ 2º não puder ser proferida senão depois de verificado determinado fato, ou de produzida certa prova, requisitada a outro juízo.

Mas como a suspensão poderia levar meses ou anos, a demora dessa sentença não se coaduna com uma verba de natureza alimentar, como é o caso das verbas resultantes da rescisão, cabendo ao juízo, através de seu livre arbítrio, suspender o feito ou não.

É importante que a empresa tome medidas, primeiramente para que crimes dessa natureza não ocorram dentro de seu estabelecimento. Mas, uma vez constatado, para que tal fato não mais se repita e também para que sirva de exemplo para os demais empregados, é necessário que se tome providências enérgicas no sentido de rescindir o contrato do assediador por justa causa.

A empregadora, em regra, é quem responde pela reparação civil, tendo em vista seu poderio econômico, e ainda a possibilidade de responsabilização solidária. Assim:

Art. 932, CC: 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.

Trata-se aqui da conhecida *culpa in elegendo*, oriunda da má escolha de seu representante, e/ou da *culpa in vigilando*, que promana da ausência de fiscalização.

Afora isso, segundo o art. 933, CC, será responsável o empregador ainda que não haja culpa de sua parte, ou seja, trata-se de responsabilidade objetiva.

Portanto, manter um empregado que se ache no direito de assediar sexualmente suas subordinadas pode sair muito caro para a empresa, ainda que se fale em ação de regresso, consubstanciado no art. 934 do CC:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Nem sempre as ações de regresso serão procedentes, como exemplificado no tópico 3.2 (consequências civis). Naquela oportunidade, a empresa não se desincumbiu de seu ônus probatório (APELAÇÃO 0002937-91.2011.8.26.2003).

4. Ônus da prova

O ônus da prova é o encargo, atribuído a uma das partes, de demonstrar a existência ou inexistência do fato controvertido e que se faz necessário para o convencimento do juiz. Não se trata de uma obrigação. Aquele que não se desincumbir apenas sofrerá as consequências negativas do descumprimento; gerando, na maioria das vezes, a improcedência de seu pedido.

Em regra, tal encargo é atribuído à parte que alega o fato. É o que diz o art. 818, da CLT: A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

No mesmo sentido, encontra-se o art. 156, do CPP: a prova da alegação incumbirá a quem a fizer (...).

Mas o diploma que melhor trata da matéria é o código processual civil.

Art. 333, CPC - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Por conseguinte, para elucidação dos fatos, tanto a área penal, quanto a jus laboral, utilizam subsidiariamente as regras do art. 333, CPC. Na seara trabalhista, inclusive, há previsão legal para a aplicação do CPC, nos casos de omissão e desde que não incompatível, segundo previsão do art. 769, da CLT.

Para a imputação da penalidade prevista no art. 216-A, do CP, cabe à acusação provar a existência do fato criminoso e de causas que implicar aumento de pena, a autoria e também a prova dos elementos subjetivos do crime (dolo ou culpa), ou seja, cabe a prova do fato constitutivo. Ao réu, por sua vez, cabe provar excludentes de ilicitude, de culpabilidade e circunstâncias que diminuam a pena, ou melhor, cabe a prova do fato impeditivo ou modificativo.

Nas ações que visam a reparação civil (moral ou material), a aplicação da justa causa ou a constatação da rescisão indireta, além da apuração da falta grave cometida pelo servidor estatutário (Instauração de Processo Disciplinar), o raciocínio lógico é o mesmo. Consequentemente, a vítima deverá provar o fato e o dano sofrido, já o agressor deverá provar o evento que modifica ou impede o fato constitutivo.

Na teoria, a regra do ônus da prova se mostra suficiente para dirimir qualquer dúvida quanto aquele que possui tal encargo. No entanto, na prática, principalmente nos crimes de assédio sexual, a aplicação do ônus da prova pura e simplesmente pode corroborar para uma grande injustiça.

O assédio sexual, na maioria das vezes, é praticado sem alarde, vestígios, o que dificulta a produção da prova em juízo. Para estes casos, se o assediado demonstrar sua hipossuficiência e/ou a verossimilhança de suas alegações, na seara trabalhista e civil, pode o juiz inverter o ônus probatório.

Assevera DALLEGRAVE NETO, o ônus da prova poderá ser invertido se motivados pela aplicação do princípio da aptidão da produção da prova (2008, p. 81).

Por este princípio, devemos atribuir o ônus da prova ao litigante que tenha melhores condições de provar o fato controvertido, o que está previsto no art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor, nas hipóteses de verossimilhança ou hipossuficiência. Se uma das partes tem maior aptidão para a prova, nada mais razoável do que exigir a sua produção de quem tem maiores condições de demonstrar a veracidade do fato, mesmo que isso signifique a determinação de juntada de documentos, suprimindo a inércia daquela parte que preferiu, comodamente, apenas negar o fato constitutivo alegado.

A inversão do ônus probatório dependerá da análise e percepção do juízo, pois no crime de assédio, ao assim fazer, levará ao réu à prova de um fato negativo, o que por muito tempo foi considerado pela doutrina impossível de se demonstrar.

Para CABRAL, “o problema da prova dos fatos negativos é que, em algumas situações, não é possível prová-los como tal e a prova só pode ser feita mediante um alibi, ou seja, mediante a prova de um fato distinto, incompatível com a existência do fato que se nega”. (2008, p. 219).

Dessa forma, não visualizo a inversão do ônus como solução para a dificuldade encontrada pela vítima de se provar o crime de assédio. Ambas as partes devem provar o alegado e o juiz por sua percepção e raciocínio lógico sentenciará a favor de quem melhor lhe convenceu.

5. Meios de Prova

O crime de assédio sexual e suas consequências na área civil, trabalhista e administrativa, podem ser provados, ou seja, demonstrados sua existência ou veracidade daquilo que se alega por:

- a) Depoimento Pessoal (confissão), ressalvando que no processo penal, a confissão deve ser corroborada pelas demais provas.
- b) Prova Testemunhal: pode ocorrer de testemunhas presenciarem o fato, ou revelar que o mesmo ocorreu com elas.

- c) Prova Documental: mensagens enviadas por SMS (vide processo n. 0130700-29.2009.5.04.0611, julgado da 4ª Turma do TRT/RS), enviadas por aplicativos de celulares, por redes sociais, por e-mail, gravações de conversa (escuta ambiental), prova emprestada de outro processo em que se mencionou o fato ocorrido, etc.

Para ilustrar, colacionamos o seguinte julgado:

GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. A aceitação no processo judiciário do trabalho, de gravação de diálogo telefônico mantido pelas partes e oferecida por uma delas, como prova para elucidação de fatos controvertidos em juízo, não afronta suposto direito líquido e certo da outra parte, a inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, porque essa garantia se dá em relação a terceiros em não aos interlocutores. Recurso ordinário a que se nega provimento, para ser confirmado o acórdão regional, que negou a segurança requerida (TST, SDI, Ac. n.: 1564 – ROMS n. 11134– Rel. Ministro Ermes Pedro Pedrassani, DJ: 27.9.1991, p. 13394).

Ao juiz não cabe se eximir de julgar sob a alegação de que não há certeza ou prova robusta quanto ao fato alegado. Pode se valer de provas indiretas, como se demonstra em seguida:

Dano Moral, Assédio sexual. Prova. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente (Luiz de Pinho Pedreira da Silva). Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente, não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante razão pela qual se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar, Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT, 3ª. Reg., 3ª. T., RO 8051/98, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG; 26/06/99, pág. 08).

Exigir prova robusta e inconcussa da vítima de assédio é o mesmo que rejeitar sua pretensão de reparação de dano moral: “Exigir prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo.” (TRT, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001).

6. Formas de proteção

A pessoa assediada sexualmente, primeiramente, deve romper o silêncio, mesmo que num primeiro momento não queira e não lhe interesse expor sua vida íntima. É através dessa atuação que se garante que a atitude do agressor cesse e que outras pessoas não sejam vítimas desse crime.

Quebrado o silêncio, é preciso dar credibilidade para sua alegação e tomar providências no sentido de vigiar a atuação do assediador, ou mesmo de puni-lo, se constatado o fato, dispensando-o por justa causa.

Conforme cartilha do Ministério Público do Trabalho, a vítima deve dizer, claramente, não ao assediador; deve evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que ele se encontra. Deve, ainda, contar aos colegas o que está acontecendo; reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros. Precisa anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, o conteúdo das conversas e o que mais achar necessário.

Além disso, deve o(a) assediado(a) procurar seu sindicato, ouvidoria ou urnas de sugestão da empresa e relatar o acontecido.

O apoio de familiares, amigos e colegas será imprescindível para o enfrentamento do problema.

Caso a vítima seja mulher, necessário o registro da ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Assim como ocorre se a vítima, eventualmente, for homem.

Ultrapassada essas etapas, cabe a oferta de denúncias perante o Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público (Estadual, Federal e do Trabalho - a depender dos envolvidos e do conflito). Nestes órgãos, os termos de declaração podem ser formulados de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante.

Nada impede, ainda, que a lesão gere uma demanda judicial, na qual se pleiteiem indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais, uma rescisão indireta ou por justa causa, como já estudado, e que se consolidam no caráter punitivo e pedagógico.

7. Considerações finais:

Buscou-se trazer um conhecimento minucioso das implicações do crime de assédio sexual. Abordou-se o sentido conceitual, apreciando-o como uma das formas de discriminação no mercado de trabalho praticado, em regra, contra as mulheres; passando pelo enquadramento do tipo, competência dos órgãos jurisdicionais, consequências civis, administrativa, penal e trabalhista. A desmistificação de cada detalhe teve como principal intenção o rompimento do silêncio e a proteção da vítima. Demonstrando ao assediador as consequências de sua investida, frustrando-se novas tentativas, pois inadmissível a tolerância desse crime no ambiente laboral. Não obstante, considerou-se o bom senso, pois o local de trabalho não é “assexuado”. Muitos relacionamentos amorosos e saudáveis nascem dentro

desse ambiente, pois o convívio diário é um facilitador. Paqueras, abraços, elogios, por nossas razões culturais, em sua maioria não caracterizam o crime de assédio sexual.

A pedra de toque encontra-se justamente no fato do agressor achar-se no direito de praticar tal conduta, mesmo que essa seja reprimida pela outra, humilhando-a, desrespeitando-a, sob ameaças de perda do emprego ou ascensão, abusando de sua superioridade hierárquica.

Muito diferente é o amor, a atração entre humanos, (fenômenos biológicos e comportamentais) aceitos por toda a coletividade.

REFERÊNCIAS:

ALVES, Gabriel Alexandrino. **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4476/o-assedio-sexual-na-visao-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 04 ago. 2013.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

BRASIL, PLS – **Projeto de Lei do Senado nº 65/2009**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=89706>. Acesso em 10 jul. 2013.

CARTILHA MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: Assédio moral e sexual – previna-se. Disponível em: <http://www.ptl.mpt.gov.br/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf>. Acesso em 26 ago. 2013.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. **Crimes contra a dignidade sexual: temas relevantes**. Curitiba: Juruá, 2010.

CABRAL, Érico de Pina. **Inversão do ônus da prova no processo civil do consumidor**. São Paulo: Método, 2008.

CORAÇÃO valente. Direção: Mel Gibson. Distribuidor Fox Filmes, 1995, DVD (120 min.), son., color., legendado.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA:

Disponível em: <<http://www.priberam.pt/dlpo/default.aspx?pal=ass%C3%A9dio>>. Acesso em 10 jul. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**, 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2008.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. São Paulo: Editora Impetus, 2004.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho**: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTR, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MIRABETE, Júlio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. **Manual de Direito Penal**. Vol. II. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação Por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**, LTR, 2007.

SOUSA, Ana Maria Viola de; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Assédio Sexual no Trabalho**. Direito & Paz, Lorena, n. 24, p. 89-105, 1º sem., 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**, 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TORRACA, Sylvia Pozzobon. **Servidores públicos e a competência da Justiça Trabalhista após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7404>. Acesso em 25 ago. 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil. Vol. IV. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.