

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Stella Reis Oliveira de Souza<sup>1</sup>

Jussara Melo Pedrosa<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar o assédio sexual no ambiente de trabalho, conceituando-o, demonstrando e diferenciando os tipos de assédio sexual, pois tal conduta viola princípios pilares constitucionais como o princípio da dignidade da pessoa humana garantias estas do assediado (a) que não podem serem infringidas por seu empregador ou até mesmo por um colega de trabalho. Deste modo, tal trabalho objetiva garantir os direitos e princípios que a constituição estabelece em prol da pessoa humana. O trabalho será instruído por pesquisa bibliográfica e documental, como leis, livros e artigos científicos, tendo como seleção bibliografias analíticas e reflexivas e natureza qualitativa.

**Palavras-chave:** Dignidade da Pessoa Humana. Assédio Sexual. Relação de trabalho. Responsabilidade Empregador. Ônus da Prova.

## SEXUAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT

### ABSTRACT

The present work aims to demonstrate sexual harassment in the workplace, conceptualizing it, demonstrating and differentiating the types of sexual harassment, for such conduct violates constitutional pillar principles such as the principle of the dignity of the human person guarantees these of the harassed. Their employer or even a coworker cannot infringe that. In this way, this work aims to guarantee the rights and principles that the constitution establishes for the human person. The work will be instructed by bibliographic and documentary research, such as laws, books and scientific articles, having as selection analytical and reflective bibliographies and qualitative nature.

**Key words:** Dignity of the Human Person. Sexual harassment. Work relationship. Employer Responsibility. Burden of Proof.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 10º período do curso de Direito da UNIUBE. Endereço: <stellareis\_@hotmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora: graduação em Direito pela Universidade de Uberaba (1985). Pós-graduada em Direito Privado Universidade de Uberaba (1999). Pós-graduada em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (1998). Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca (2002). Atualmente é professora de Direito do Trabalho da Universidade de Uberaba (Uniube) e da Faculdade de Talentos Humanos (Facthus). Professora licenciada da Fundação presidente Antônio Carlos de Uberaba e da Faculdade de Ciências Econômicas do Triângulo Mineiro. Advogada nas áreas trabalhista, empresarial e previdenciário. Endereço: <jussara\_adv@mednet.com.br>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa conceituar o assédio sexual, bem como analisar as consequências jurídicas de tal conduta, expondo suas diferentes formas, abordando a responsabilidade do empregador, os meios e ônus da prova do assédio sexual, demonstrando também a importância de se ter mecanismos eficazes para evitar casos de assédio sexual dentro da empresa, tendo em vista a responsabilidade do empregador em manter o local de trabalho seguro para seu empregado.

A conduta de assédio sexual viola direitos e garantias fundamentais que estão previstos e protegidos pela Constituição da República, como o direito à liberdade sexual, à dignidade, à intimidade, à honra, à igualdade e também a integridade do assediado (a) direitos esses que não podem ser infringidos.

O Assédio sexual sempre existiu, mais principalmente no que se refere ao assédio realizado do homem contra a mulher pois geralmente a vítima do assédio é a mulher, ainda que nada impeça que seja praticado por uma mulher. Podendo, então o assediador ser homem ou mulher.

O enfoque principal deste trabalho é na legislação trabalhista pois, juridicamente esta conduta produz inúmeras consequências tanto no âmbito do direito penal quanto na esfera civil.

Oportuno dizer que na legislação trabalhista não existe tipificação de penalidades para o assediador (a), para tanto é aplicado o art. 482 e 483 da CLT, podendo ser aplicado a justa causa e a dispensa indireta na ocorrência de assédio sexual.

Pouco ainda se fala a respeito do assédio sexual no ambiente de trabalho e de uma maneira geral ainda há muito a ser abordado. Apesar de existir legislação com intuito de coibir os atos de assédio praticados dentro da relação de trabalho, ainda é vivenciado muitos casos de assédio sexual, dessa forma faz-se necessário aprofundar-se no tema para uma maior compreensão e conhecimento do assunto.

A sociedade precisa ter cada vez mais conhecimento, para que possa entender as formas que podem ocorrer o assédio sexual, tendo em vista uma maior incidência de assédio nos últimos anos.

## 2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O artigo 1º da Constituição República, dispõe sobre fundamentos do Estado Democrático de Direito, onde se encontra o princípio da dignidade da pessoa humana em seu inciso III, se enquadrando na categoria dos princípios fundamentais.

A conduta de assédio sexual implica na violação de direitos fundamentais assegurados no Estado democrático de Direito, ferindo princípios que dizem respeito à dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, violando também os valores sociais do trabalho, previsto no inciso IV ambos da Constituição da República. Conforme entendimento de Barreto e Barreto (2018, p.20):

A prática do assédio, notadamente, sob a espécie sexual, constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, elevados à categoria de princípios fundamentais que regem a República, assumida como Estado Democrático de Direito, conforme sua apresentação no art. 1º da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região dispõe que:

**EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. PROVA. O assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual indesejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, vai de encontro à dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana.** Para tanto, pressupõe constrangimento indevidamente imputado a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento **sexual**, valendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Há respaldo probatório convincente nos autos, quanto as alegações relativas a atos atentatórios a intimidade da reclamante. Reparação devida. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001307-69.2013.5.03.0019 RO; Data de Publicação: 28/11/2014; Disponibilização: 27/11/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 94; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Deoclecia Amorelli Dias; Revisor: Convocado Delane Marcolino Ferreira) (sem grifo no original.)

A dignidade da pessoa humana é o direito do ser humano, pois é um conjunto de valores garantidos a todo cidadão pelo estado, a fim de promover o bem-estar e segurança na sociedade.

O princípio tem como finalidade dar maior garantia aos direitos e deveres dos cidadãos mostrando condições necessárias, para que uma pessoa tenha uma vida digna e tenha respeitado seus valores morais, pois a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado e que deve ser preservado e prevalecer em qualquer relação.

Vale salientar que a realização do assédio viola o direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade entre homens e mulheres que estão garantidos no art. 5º, *caput* e inciso I, e também viola à vida privada, a honra, e a imagem que estão presentes no art. 5º inciso X, que dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes:

I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Portanto, o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma violência ao princípio da dignidade da pessoa humana, que infringe direitos que são garantidos pela Constituição da República.

### 3 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual trata-se de uma coerção sexual que normalmente é exercida por uma pessoa que ocupa cargo hierarquicamente superior e que impõe aos seus subordinados favores sexuais em troca de promoções no trabalho, favores, dentre outros, conforme o entendimento de Gueiros e Japiassú (2018 n.p.).

A Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2011, introduziu ao Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual:

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.

Pena – detenção de 1(um) a 2(dois) anos.

A Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional define o assédio sexual num ato de insinuação sexual que atinge o bem-estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para sua permanência no emprego, podendo assumir a forma de insinuações persistentes verbais ou gestuais. Gueiros e Japiassú (2018, n.p.) entendem que:

A conduta proibida consiste em constranger (importunar, incomodar, forçar, obrigar, aborrecer insistentemente), com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, vale dizer, qualquer benefício ou favor libidinoso que ofenda o pudor médio. O tipo consiste, portanto, na insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais do subalterno. E não exige, ao menos expressamente, o fim da conjunção carnal.

O Assédio Sexual pode-se manifestar de diversas maneiras, dentre elas a coação à prática do ato sexual por meio de palavras sugestivas ou contatos físicos; atentado violento ao pudor; comentários sexuais, gestos ou olhares que sejam considerados desagradáveis ou repreensíveis; investidas com conotação sexual, como convites para jantares, viagens, passeios; tentativa de beijo forçado e transferência forçada de local de trabalho com o intuito de facilitar as investidas sexuais, dentre outros (GUEIROS E JAPIASSÚ, 2018, n.p.).

Conforme os autores anteriormente citados, para a ocorrência do assédio sexual não necessariamente precisa existir o contato físico. Oportuno dizer que para ocorrer à tipificação do assédio sexual, a conduta deve ter reprovação da vítima, não podendo haver o seu consentimento, deve causar constrangimento fazendo com que o assediado se sinta ofendido, agredido, lesado, e constrangido com o ato.

Insta salientar que o simples galanteio, cantada ou paquera não tipificam o crime mencionado anteriormente, desde que não atentem contra o pudor tutelado nos crimes sexuais. Sobre o assunto, Zanetti (2009, n.p.) entende que:

A necessidade em ser feita esta separação é importante para se evitar a inflação da responsabilidade, seja ela civil como penal, já que muitas pessoas utilizam o Poder Judiciário como um instrumento de captação de recursos financeiros. É certo que não é fácil ser feita esta separação. Existem alguns recursos que podem ser utilizados para verificar a existência do assédio sexual, conforme demonstraremos neste breve artigo.

Por fim, existe uma distinção entre o mero flerte, que é uma conduta socialmente tolerada, mesmo que incômoda, e o assédio, onde há um insistente constrangimento indevido ou a ameaça de represália.

### 3.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Cada vez mais aumenta o número de casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, o ato tem como intuito constranger verbalmente ou fisicamente uma pessoa para obter vantagem sexual, visando afetar a dignidade no ambiente de trabalho de uma maneira humilhante, ofensiva e vexatória que deve ser visto como discriminação à liberdade sexual e

violador de direitos e garantias fundamentais, indo contra a lei vigente e os princípios fundamentais da dignidade humana que estão previstos no art.1º inciso III e IV e art. 5º Constituição da República.

Segundo o entendimento de Delgado (2017, p.1394):

É ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988, em face do novo *status* jurídico conferido às mulheres (art. 5º, *caput* e I, CF/88, por exemplo) e, de resto, aos direitos de personalidade da pessoa humana, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de *incontinência de conduta* (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, “b”, *ab initio*, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (quando se tratar de infração empresarial: “*ato lesivo à honra e boa fama*”). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla.

Na percepção do autor o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma violação aos direitos da personalidade da pessoa humana, bem como o da dignidade humana que oportunamente será abordado no trabalho, visto que esses direitos não podem ser violados.

O assédio sexual é o comportamento indesejado que pode ser ou não cometidas por superiores hierárquicos, podendo ocorrer também pelo mesmo nível hierárquico. O ato por sua vez constrange o assediado, intimidando-o e que como já dito fere a sua dignidade.

Na maior parte dos casos, para que haja a caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho, precisa estar configurado o ato repetitivo do assediador. Existindo exceções a essa regra não exigindo que a prática do ato seja sempre de forma reiterada, uma vez que um único ato pode ser tão agressivo, ofensivo e violento que já caracterizaria o assédio sexual.

Sob a concepção de Pamplona Filho (2005, n.p) a prática do assédio sexual ocorre de duas formas: entre superiores hierárquicos como empregador e empregado, sendo denominado de assédio sexual por chantagem e também entre mesmo nível hierárquico, que é o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental que pode ocorrer por colegas de trabalho no mesmo nível ou em níveis inferiores, que acontece através de uma intimidação sexual, física ou verbal, criando uma situação humilhante e muita das vezes intimidante no trabalho. Nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entende que:

**ASSÉDIO SEXUAL.** CONFIGURAÇÃO. Além do **assédio sexual por chantagem**, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o **assédio por intimidação**, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de

autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de **intimidação** ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso **sexual**. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o **assédio sexual** por **chantagem** traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade **sexual**, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo: LTr, 2013, p. 747). A caracterização do **assédio sexual** é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação **sexual**, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza **sexual**, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de **assédio sexual**, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida) (sem grifo no original).

Vale ressaltar, conforme Moura (2016, n.p.) que:

A atitude do empregador em tomar qualquer iniciativa, ainda que isolada, na tentativa de obter favorecimento sexual, valendo-se de sua posição hierárquica, é intolerável. Mesmo que o empregado assediado aceite o convite para um encontro pessoal, este fato, por si só, não é capaz de desfazer o assédio sexual. A concordância do empregado, a princípio, é fruto do temor da perda de emprego ou de perseguição no trabalho. Portanto, aceitando o empregado a investida do empregador, a este ainda incube demonstrar que foi livre e consciente a manifestação de vontade do empregado, sob pena de configurar abuso sexual.

Como citado anteriormente, o entendimento do autor é de que mesmo que o empregado aceite um convite por parte do empregador, poderá incorrer em abuso sexual, pois ainda cabe ao empregado demonstrar a sua livre e espontânea vontade, ou seja, ainda que o assediador tenha conseguido seu objetivo, não desfigura o assédio sexual, pois, em muitos casos a vítima depende do seu trabalho para sua sobrevivência e por isso acaba se rendendo a conduta do agressor, conforme Moura (2016.n.p.)

Para Cairo Junior (2018, p.1069) assédio sexual praticado no ambiente de trabalho tem como meta "Obter favores sexuais da vítima com o uso das prerrogativas do seu cargo dentro da empresa". Existem formas para a obtenção de favorecimento sexual que podem ser por meio de uso de violência ou usando de sua posição hierárquica, objetivando a obtenção de vantagens sexual.

O assédio sexual no ambiente de trabalho acarreta várias consequências, dentre elas emocionais, psicológicas e até mesmo físicas ao assediado (a), fazendo com que diminua a vontade de continuar ao trabalho, o que pode resultar em depressão, ansiedade e estresse emocional, entendendo desta maneira Cairo Junior (2018, p.1069/1070).

O assédio pode ser provado de diferentes formas, dentre elas gravações, mensagens por *e-mail*, bilhetes, cartas, áudios, vídeos, ligações, aplicativo de mensagens diversos dentre eles *whatsapp*, pelas redes sociais, ou através de testemunhas. (IEIRI, 2017, n.p.)

Acontece que por se tratar de um ato capaz de constranger e até mesmo de provar, dificilmente chegam até o judiciário, pois muitas vezes o assediador (a) não expõe publicamente sua conduta, ocorrendo em ambientes onde não se tem à presença de testemunhas o que dificulta a constatação do delito por não se tornar público.

O medo de perder o emprego ou até mesmo de sofrer alguma discriminação impede que casos de assédio sejam expostos a públicos, pela falta de provas ou até mesmo pelas consequências da denúncia do ato.

#### **4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O meio ambiente do trabalho pode ser caracterizado como sendo o local onde as pessoas executam a sua atividade trabalhista. Entende Romar (2018, n.p.) que:

Assim, caracterizado como o ambiente que cerca o trabalhador durante todo o período do dia em que exerce suas atividades laborais, o local de trabalho deve manter condições que assegurem a preservação da sua saúde e da sua integridade físico-psíquica, independentemente da sua condição pessoal (homem, mulher, menor, idoso etc.).

Partindo do ponto de que o local de trabalho deve sempre estar em condições que possam assegurar a saúde do empregado, o empregador também deve manter o meio ambiente ecologicamente equilibrado, para que o empregado tenha mais segurança para executar suas atividades laborativas, pois o meio-ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental.

Dessa forma é importante que se tenha garantido condições mínimas de dignidade ao empregado, para que ocorra um bom desempenho no trabalho, devendo ser desenvolvida de forma a preservar a saúde do empregado, visando à sua segurança física e psíquica. JARDIM (2015, n.p.)

A definição de meio ambiente ecologicamente equilibrado está prevista no art. 225, caput da Constituição da República onde está disposto que:



Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A Constituição da República também assegura em seu art. 7º inciso XXII direitos sociais do empregado: “ São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] ”

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem por objetivo preservar o trabalhador bem como a sua saúde para que seja garantindo seu crescimento enquanto ser humano, que está resguardado pelo valor social do trabalho, assegurando meios dignos para melhor execução de suas obrigações enquanto empregado. (JARDIM, 2015, n.p.)

Portanto, faz-se necessário que o empregador, crie mecanismo para reduzir os riscos laborais no ambiente de trabalho mantendo o ambiente do trabalho equilibrado pois caso ocorra algum direito do empregado violado deve haver a responsabilização do empregador pela prática de assédio sexual pois é dever deste fiscalizar o ambiente de trabalho, resguardando possíveis atos lesivos ao empregado.

Desta forma é fundamental que o empregador fiscalize fazendo com que normas de boa conduta sejam cumpridas, cabendo tão somente ao empregador prevenir a Dignidade de seu empregado.

## **5 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Na esfera trabalhista, o assédio sexual poderá configurar justa causa do assediador, conforme o artigo 482, *b* e *j* da CLT, bem como o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do assediado (justa causa do empregador), de acordo com o artigo 483, *e*, do mesmo dispositivo (NASCIMENTO, 2015, p. 87).

O Código Civil reconhece, além da responsabilidade civil por ato próprio, a responsabilidade civil indireta por ato de terceiro, que abrange o empregador ou comitente por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

Para Tartuce (2018, n.p.), de acordo com os artigos 932, III e 933, ambos do Código Civil, a responsabilidade do empregador por ato do seu empregado, que causa dano à terceiro é objetiva, ou seja, independe de culpa.

Além disso, conforme o enunciado 451 aprovado na V Jornada de Direito Civil, a responsabilidade civil por ato de terceiro funda-se na responsabilidade objetiva ou independentemente de culpa, estando superado o modelo de culpa presumida (PINTO, 2005, n.p.).

Nesse sentido, cite-se o seguinte exemplo:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Comprovada nos autos a conduta inoportuna e reprovável do colega de trabalho da autora, que indubitavelmente violou sua dignidade, honra e intimidade, deve ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por dano morais, já que preenchidos todos os pressupostos consubstanciados nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o **empregador** é responsável pelos atos de seus empregados. Conquanto a caracterização de **assédio sexual** para fins do art. 261-A do Código Penal exija, além da reiteração de conduta ilícita, a ascensão hierárquica do assediador sobre o trabalhador assediado, este último requisito não é essencial para a caracterização da **responsabilidade** prevista nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, especialmente quando o superior hierárquico do assediador e da assediada teve ciência da conduta ilícita e não adotou as medidas necessárias à apuração dos fatos. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010558-39.2018.5.03.0051 (RO); Disponibilização: 29/03/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1073; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa.) (Sem grifo no original)

Ademais, esse entendimento é corroborado pela Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF): “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposta”. (NASCIMENTO, 2015, p. 89).

Com efeito, é possível verificar que a vítima do assédio sexual nas relações de trabalho poderá exigir do empregador a reparação civil, tanto no caso de o mesmo ser o assediante, quanto no caso de um empregado ou preposto praticar referido ato (PEREIRA, 2018, n.p.).

Nos dizeres de Nascimento (2015, p. 89), “devido à existência dessa responsabilidade por eventuais danos morais oriundos da prática de assédio sexual, cabe ao empregador, preventivamente, garantir um meio ambiente de trabalho respeitoso”, ou seja, é obrigação do empregador manter um local de trabalho saudável em todos os sentidos, zelando pela preservação da intimidade e privacidade de seus empregados, com adoção de medidas eficazes, aptas a proporcionarem um ambiente de trabalho de harmonia e respeito, imune a atos como o assédio sexual em consideração à dignidade de todas as pessoas que ali trabalham.

## 6 ÔNUS PROBATÓRIO

A Lei n. 13.467/2017 alterou a redação original do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, que se resumia apenas ao texto do seu caput: “Art. 818 A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Com o novo texto legal, foi incorporada a sistemática lançada no artigo 373 do Código de Processo Civil, que também trata do ônus probatório no processo judicial.

Com a referida alteração, o artigo 818 da CLT prevê que o ônus da prova incumbe ao reclamante quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao reclamado quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 336).

A regra de distribuição do ônus da prova trazida pela CLT é clara, ou seja, é de quem alega, cabendo àquele que invocar um fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito pretendido pela parte que fez a alegação, prová-lo. Nesse sentido:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS  
MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. A **prova** é elemento fundamental no processo, pois é a partir dela que o juiz forma o seu convencimento acerca das alegações das partes. **Em matéria processual, o ônus probatório, quando se trata de comprovar a existência de assédio sexual ou moral, é suportado pelo autor, porquanto caracteriza fato constitutivo do seu direito (exegese dos arts. 818 da CLT c/c 333, I, do CPC).** Conquanto seja inegável que a comprovação do **assédio sexual** seja dificultada pelas circunstâncias peculiares desse tipo de comportamento, que, na maioria das vezes ocorre de forma sigilosa e velada - o que deve ser observado pelo julgador -, também não se pode abrir mão da existência de uma **prova** minimamente convincente, considerando-se a seriedade de tal imputação e de seus efeitos para o suposto assediador. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0082100-11.2009.5.03.0059 RO; Data de Publicação: 10/02/2010; Disponibilização: 09/02/2010, DEJT, Página 152; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima; Revisor: Joao Bosco Pinto Lara) (sem grifo no original).

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO  
MORAL. ASSÉDIO MORAL/sexual. ÔNUS DA PROVA. **O ônus de comprovar a prática de assédio é da empregada, por se tratar de fato constitutivo do seu direito e foi negado pela parte contrária, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC c/c art. 769 da CLT.** Não se desincumbindo deste ônus, o pedido de indenização por danos morais é improcedente. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0003184-39.2012.5.03.0032 RO; Data de Publicação: 22/08/2014; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Lucas Vanucci Lins; Revisor: Paulo Mauricio R. Pires) (sem grifo no original).

Entretanto, em alguns casos conforme Delgado e Delgado (2017, p. 337), o juiz pode distribuir de modo diferente o ônus da prova, conforme o parágrafo primeiro do artigo 818 da CLT. Sendo assim, no momento do julgamento, o juiz irá analisar a quem cabia o ônus da prova, e com base no princípio da aptidão da prova, irá decidir em desfavor daquele que podia produzir a prova, ou tinha melhores condições de produzi-la e manteve-se inerte.

Ressalte-se que, conforme o entendimento de Delgado e Delgado (2017, p. 337), “a jurisprudência trabalhista, desde o início da década de 1990, também já incorporava o critério jurídico da inversão do ônus da prova explicitado no Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 1990, em seu art. 6º, VIII) ”:

**EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL - DANO MORAL - PROVA -** Em havendo fortes indícios e verossimilhança das alegações, impõe-se a inversão do **ônus da prova**, nas hipóteses de **assédio moral e sexual**, por integração analógica do artigo 6, VIII do Código de Defesa do Consumidor, como autoriza o artigo 8o. da CLT. O fato de o **assédio** efetivar-se em situações de intimidade e privacidade dificulta sobremaneira o **ônus da prova** do ofendido. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00832-2007-103-03-00-1 RO; Data de Publicação: 22/02/2008; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.) (sem grifo no original).

Destarte, tendo em vista que a prova do assédio sexual é excessivamente difícil de ser produzida pelo assediado, uma vez que o autor do assédio normalmente efetua as investidas às escondidas, referido crime não chega ao conhecimento de terceiros, pois a própria vítima se esforça para que isso não ocorra. Portanto, caberá ao juiz observar referidos fatos e, sendo o caso de inversão, o juiz deverá conferir à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (§§ 1º e 2º do artigo 818 da CLT) (SAKO, 2019, n.p.).

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar a questão do assédio sexual no ambiente de trabalho, seu conceito, à violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, responsabilização do empregador, e a quem cabe alegar o ônus da prova bem como de que maneira se deve ocorrer a comprovação no poder Judiciário.

Ocorre que, por tratar-se de uma situação constrangedora, humilhante e vexatória, é ocultada não se tornando pública, bem como raramente é levado ao judiciário.

Tendo em vista os constantes casos de assédio sexuais dentro da relação de trabalho ocorridos no Brasil, faz-se necessário que se tenha mais prevenções, pois a Constituição da

República, traz em suas cláusulas pétreas Direitos e Garantias Fundamentais, ainda que tenha sido inserido no Código Penal Brasileiro o crime de Assédio Sexual pela Lei nº 10.224/01 em seu artigo 216-A.

No entanto, o assédio é uma conduta indesejada e que ofende a dignidade da pessoa humana, e os direitos e garantias fundamentais próprios do ser humano, ofendendo a dignidade do assediado (a), cabendo então ao assediador responder por suas ações, tanto no âmbito penal quanto no âmbito trabalhista.

Contudo, para que o assediador (a) seja responsabilizado é necessário que o assediado (a) procure o judiciário e comprove que de fato houve o assédio sexual, para que assim condutas como estas sejam punidas pois o assédio sexual é crime.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio; BARRETO, Camila. **Assédio Sexual: E os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Sessão Plenária de 13/12/1963. Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em 14 de out, 2019.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. [Constituição (1998) ]. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

\_\_\_\_\_. **Código Penal (DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940)**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. **Institui o Código Civil (LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002)**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0001307-69.2013.5.03.0019**. Deoclecia Amorelli Dias. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0010043-07.2015.5.03.0181**. Cleber Lucio de Almeida. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0010558-39.2018.5.03.0051**. Carlos Roberto Barbosa. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0082100-11.2009.5.03.0059**. Taisa Maria M. de Lima. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0003184-39.2012.5.03.0032**. Lucas Vanucci Lins. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 00832-2007-103-03-00-1**. Jose Eduardo Resende Chaves Jr.. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4897>> Acesso em: 14 out, 2019.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho, direito individual e coletivo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 217.

GUEIROS, Artur; JAPIASSÚ, Carlos Eduardo. **Direito Penal: volume único**. São Paulo: Atlas, 2018.

IEIRI, Edgar Yuji. **Assédio sexual no trabalho**. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://eieiri.jusbrasil.com.br/artigos/471279477/assedio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 03 out, 2019.

JARDIM, I.e. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. Direito Net, Ano. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>> Acesso em: 03 out, 2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva digital, 2016. Não paginado.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: Questões Conceituais**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual/1>>. Acesso em: 07 out, 2019.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PINTO, Welington Almeida. **Assédio Sexual no Local de Trabalho**. Recanto das Letras, 17 maio 2005. Disponível em < <https://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/1703>> Acesso em 14 out. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Não paginado.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Direito e Processo do Trabalho: Ônus da Prova**. Londrina: Edição do Autor, 2019.

ZANETTI, Robson. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Anamatra, Brasília, 07 jan. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/artigos/950-ass-dio-sexual-nas-relac-es-de-trabalho-047452124066140616>>. Acesso em: 15 out. 2019.