

ASSÉDIO SEXUAL CONSENTIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Juliano Sguizardi

Professor, Pesquisador e Advogado – OAB/MT nº 16.483; bacharel em direito pela Faculdade FACIDER; especialista em Direito Constitucional, Saúde Pública com ênfase em saúde indígena, Docência no Ensino Superior e Gestão Pública com ênfase em Gestão Ambiental; Procurador Jurídico do Sindicato Rural de Barra do Garças; do Sindicato dos Professores do Ensino Técnico do Estado de Mato Grosso, da Associação dos Policiais Militares do Vale do Araguaia, do 2º Tabelionato de Notas e Registro de Imóveis de Aragarças.

<https://orcid.org/0000-0002-1968-2748>

E-mail: julianosguizardi@gmail.com

Rafael Arduini Azolini

Pesquisador e Advogado – OAB/MT nº 21.673, bacharel em direito pela Faculdade FACIDA, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Diretor Geral de Redação da Câmara Municipal de Barra do Garças-MT.

<https://orcid.org/0000-0003-4301-881X>

E-mail: rafael.azolini@outlook.com

Ricardo Tibério

Professor, Pesquisador, Palestrante e Advogado – OAB/MT nº 12.498; bacharel em direito pela Faculdade Metropolitana Unidas FMU; especialista em Docência no Ensino Superior, em Direito Ambiental; doutorando em Ciências Jurídicas pela Pontificia Universidade Católica Argentina.

<http://lattes.cnpq.br/7529832600711852>

<https://orcid.org/0009-0008-3602-5425>

E-mail: tiberioricardo@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N4>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N4-74>

RESUMO: Os objetivos deste artigo é demonstrar a ocorrência de Assédio Sexual Consentido no Ambiente de Trabalho e a forma combatê-lo, que se justifica pela corriqueira existência da sujeição da vítima às propostas de contato íntimo veiculadas pelo agente nos ambientes de trabalho, na qual a vítima se ascenderá profissionalmente ou não mais correrá o risco de haver alguma desvantagem no ambiente de trabalho, como a rescisão do contrato de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Direito.

CONSENTING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT: The objectives of this article are to demonstrate the occurrence of Consensual Sexual Harassment in the Workplace and how to combat it, which is justified by the common existence of the victim's subjection to proposals for intimate contact conveyed by the agent in work environments, in which the victim will advance professionally or will no longer run the risk of any disadvantage in the work environment, such as termination of the employment contract.

KEYWORDS: Sexual harassment. Desktop. Right.

INTRODUÇÃO

Na realidade de nosso dia a dia, nos deparamos com situações que são contrárias ao modo humanista de pensar ou agir, em nossa família, em nossa escola, em nosso convívio social, como um todo. E nesse patamar, não é diferente o que vivemos nos lugares onde trabalhamos, os colegas, os chefes, na forma como cada um age. É claro que tais comportamento jamais serão padronizados, pois convivemos com pessoas diferentes, de pensamentos diferentes.

Nesta seara das relações interpessoais trabalhistas, elas são desenvolvidas mediante relacionamentos dotados de subordinação do empregado ao superior hierárquico e de cooperação entre colaboradores que laboram no mesmo setor empresarial ou em diferentes setores, cuja interação havida para o desenvolvimento do trabalho implica na capacitação do obreiro ao realizá-lo. Mas essa capacitação não está adstrita somente à sua formação, seu conhecimento técnico ou sua competência desenvolvida pela experiência. Existem aspectos negativos que infelizmente fazem parte em um ambiente de trabalho, tais como eventuais atrocidades patronais, como o assédio sexual que, lamentavelmente, ocorre em grande escala nos ambientes de trabalho.

É cediço que o assédio sexual se trata de conduta criminosa ocorrida em ambiente laboral, tipo este previsto no ordenamento penal vigente, realizada por superior hierárquico ou colegas de trabalho sobre colaborador, independente do sexo, cujo agente responderá pelo ilícito nas esferas trabalhista e penal, todavia existem debates a respeito da configuração de assédio sexual na forma consentida, cuja vítima para se beneficiar profissionalmente ou temer represálias a serem realizadas pelo agente, se relaciona intimamente com o mesmo.

Nesse sentido, como o tema desta pesquisa permeia sobre o Assédio Sexual Consentido no Ambiente de Trabalho, o problema a ser solucionado com a mesma é: Existe o reconhecimento jurídico do Assédio Sexual Consentido, bem como as maneiras aplicadas pelo Poder Judiciário para coibi-lo?

Os objetivos deste artigo é demonstrar a ocorrência de Assédio Sexual Consentido no Ambiente de Trabalho e a forma combatê-lo, que se justifica pela corriqueira existência da sujeição da vítima às propostas de contato íntimo veiculadas pelo agente nos ambientes de trabalho, na qual a vítima se ascenderá profissionalmente ou não mais

correrá o risco de haver alguma desvantagem no ambiente de trabalho, como a rescisão do contrato de trabalho.

Fora utilizado o método dedutivo, valendo-se de normas abstratas que referendam situações isoladas de Assédio Sexual Consentido que estão em debate e, inclusive, situações semelhantes reconhecidas pelo Poder Judiciário, destacando-se que para desenvolver a pesquisa também fora utilizado BRASIL (1940), buscando a tipificação penal do delito, BRASIL (1943) para se apurar o respaldo laboral refletido pela conduta penal e a Constituição da República Federativa de 1988 que prima pela proteção do trabalhador no rol dos Direitos Sociais que, por sua vez, se trata de Cláusula *Pétrea*.

Destarte, é inconteste a existência do Assédio Sexual Consentido no Ambiente de Trabalho, considerando que, mesmo a vítima não desejando manter contato íntimo com superior hierárquico ou colega de trabalho, mas mantém, sob pena de suportar eventual desvantagem ou ascensão profissional, decide manter intimidade com o agente, cujo ato é manifestamente repugnante e carece de regulamentação pelo Poder Público, visando coibir referida conduta abusiva.

DA TRAJETÓRIA DO ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

Para que não se inicie o tema sem uma base jurídica, é necessário relatar os acontecimentos ao longo da história no Brasil sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Podemos iniciar esse relato ao lembrar que o assédio sexual tipificado como crime, foi inserido no artigo 216-A do Código Penal pela Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, cujo texto legal criminalizou a seguinte conduta:

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 (BRASIL, 1940).

Percebe-se claramente que o texto penal somente previu tal conduta em no ano de 2001, muito embora essa infeliz prática é retratada há muitos anos antes da legislação citada.

Nos ensinamentos de Jesus et. al., sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, os autores relatam o seguinte:

A questão, quando vista sob esta perspectiva, adquire uma dimensão mais alargada, visto que se está tratando de dois significativos e históricos objetos de discriminação: trabalhador e mulher. É certo que o trabalhador do sexo masculino também pode ser sujeito passivo do crime de assédio. Ocorre, entretanto, que a maioria esmagadora das ofensas desse tipo concentra-se nas vítimas do sexo feminino (JESUS; GOMES, 2002, p. 4).

A doutrina brasileira tem desenvolvido o entendimento de assédio sob dois enfoques, muito parecido aos desenvolvidos por feministas advogadas na época, como Catharine MacKinnon, distinguindo os dois tipos como aquele que cria ambiente hostil para mulheres e o “quid pro quo”, no qual a oportunidade para ascender na carreira só surge em troca de favores sexuais.

Corroborando o entendimento da doutrina brasileira, tais assédios são reconhecidos nos casos de intimidação ou cometido por chantagem, como troca de favores sexuais para galgar as vantagens profissionais.

Oportuno ainda frisar que diversos dispositivos protecionistas junto à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sofreram alterações, porém, em relação ao assunto em discussão não houve qualquer mudança, permanecendo inerte o documento trabalhista em sua redação a respeito do assédio sexual. Todavia, a CLT prevê em seu artigo 482, “b”, como causa de rescisão do contrato de trabalho, a incontinência de conduta, regra esta enquadrada nos casos de assédio sexual praticado por funcionário.

Nestes casos, a empresa constatando a conduta de um colaborador, a postura a ser adotada deve ser a de demissão por justa causa.

Por outro lado, nos casos em que se constatar o assédio sexual na empresa, esta será responsável pela reparação à vítima, tanto de cunho material quanto moral, bem como sofrerá, via rescisão indireta do contrato de trabalho, o dever de pagar todos os direitos previstos nos casos de uma demissão sem justa causa, se enquadrando, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima obtendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas

as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc), direitos não amparados no caso de pedido de demissão formulado pelo empregado.

Percebe-se claramente que não há previsão legislativa expressa sobre o assédio sexual na esfera da proteção trabalhista, tampouco na esfera da proteção civil, apenas constando tais conduta como crime previsto no Código Penal, como já narrado e a possibilidade de reparação na seara cível, não obstante ser a competência da justiça do trabalho enfrentar estas questões.

A bem da verdade, quando se discute assédio sexual, o gênero feminino predomina, uma vez que a independência econômica da mulher cresceu nas últimas décadas, isso porque se relaciona diretamente com o aumento de sua atividade produtiva. Essa independência, levando em consideração a retrógrada cultura machista, sexista, acaba conflitando e pode gerar um ambiente corporativo hostil às mulheres, que sofrem diretamente na possibilidade de crescimento profissional, de sua ascensão na carreira, o que de início, passa a ter um forte indício de assédio moral.

Sem adentrar aqui de forma aprofundada na esfera do assédio moral, é cediço que esta conduta tem sido exponencialmente praticada, uma vez que se configura, conforme definição apresentada na Cartilha do Senado Federal (SENADO. 2017-2019):

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho (SENADO. 2017-2019, p. 17).

Essa forma de tratamento, infelizmente agressivo e discriminatório, atinge preferencialmente as mulheres. Via de consequência, o assédio sexual é mais visto como preconceito de gênero.

Ao tratar do assédio sexual no trabalho propriamente dito, é possível observar um notório aspecto da desigualdade de gênero. Ainda há mais homens do que mulheres nas empresas e mais homens ocupando posições de liderança.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, em um estudo direcionado, demonstrou que 21% das empresas de capital aberto (Sociedades Anônimas ou

Companhias) no Brasil não possuem mulheres exercentes de cargos de diretoria ou de conselho¹. Mas o que chama a atenção, é que o assédio ocorre não somente nas relações verticais, hierárquicas, de relações e de poder, mas também horizontais, em situações envolvendo colegas de trabalho em um mesmo nível de relação laboral.

Outro momento importante protecionista de nossa legislação, é assegurar o direito à essa proteção contra o assédio sexual, a todos trabalhadores, independentemente de sua orientação sexual. Nesse sentido, podem ser consideradas passíveis de indenização ou até criminalização por configurarem assédio sexual, inclusive cumulando com o assédio moral, tratar de forma abusiva trabalhadores com base em estereótipos, sexualizando ou constringendo uma pessoa por sua orientação sexual, identidade de gênero, raça/grupo étnico, dentre outras características pessoais.

Dada a proteção jurídica no combate ao assédio sexual, os danos às vítimas desse crime pelas consequências à saúde física e psicológica, além, por certo, de danos socioeconômicos, já se encontram previstos na jurisprudência e na melhor doutrina trabalhista.

No ano de 2013, a 1.^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu como doença profissional o Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC) desenvolvido por trabalhador vítima de assédio sexual e moral. O relator do recurso, juiz José Maria Quadro de Alencar, reconheceu que a doença foi adquirida em função da atividade exercida em ambiente hostil de trabalho. No entanto, houve ressalva porque o TOC não consta do rol de doenças profissionais, constantes dos incisos I e II, do artigo 20 da Lei 8.213/91.

Nesta seara, em trecho publicado pela UNINTER em 2018, a notícia assim relatou:

De acordo com a publicação científica *Jama Internal Medicine*, publicada no início de outubro nos Estados Unidos, mulheres que sofreram agressão sexual ou abuso têm três vezes mais probabilidade de desenvolver depressão e duas vezes mais chances de apresentar ansiedade do que mulheres sem histórico de trauma sexual. Aquelas que sofreram ataques sexuais ou assédio ficaram duas vezes mais propensas a ter insônia.

O estudo incluiu 304 mulheres não fumantes com idade entre 40 e 60 anos. O levantamento apontou que 19% das mulheres relataram já ter

¹ IBGC. 2022. <<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/04/5003611-21-das-empresas-de-capital-aberto-nao-tem-mulheres-na-lideranca-diz-estudo.html>>

sofrido assédio sexual, 22% afirmaram ter passado por agressão sexual em algum momento da vida e 10% disseram que passaram por ambas as situações.

Como o assédio ou o abuso sexual interferem diretamente nas áreas emocionais do cérebro, as mulheres podem sofrer consequências desastrosas que incluem também o transtorno de estresse pós-traumático, além de absenteísmo no trabalho, dores somáticas, fobia social, perda de confiança em si e transtorno obsessivo compulsivo (TOC), explica o professor e psicólogo da Uninter, Ivo Carraro (UNINTER, 2018, p.1).

É possível notar que as consequências do assédio sexual, incluindo o ambiente de trabalho, atingem situações psíquicas graves, o que, dessa forma, torna este ato totalmente repugnante pela sociedade.

O ASSÉDIO SEXUAL E SUAS NUANCES

Para que se possa entender a existência do assédio sexual, é preciso conceituá-lo. Já vimos que há uma definição legal apresentada pelo Código Penal Brasileiro, porém, configurar a existência deste ato não é tão simples assim. Isto porque o que para alguns pode ser algo normal, para outro é imoral.

Na doutrina de Lopes (2001), apresentando a visão da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o assédio sexual precisa apresentar pelo menos umas dessas características:

- “1. pode ser uma condição para dar ou manter emprego;
2. influir nas promoções ou na carreira do assediado;
3. prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.” (LOPES, 2001, p.15)

A Cartilha do Senado Federal, proposta para o biênio 2017 a 2019, esclarece que:

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc. (SENADO. 2017-2019, p. 17).

É plenamente possível, portanto, definir do Assédio Sexual o que ocorre no ambiente de trabalho e pressupõe uma aproximação forçada e uma intimidação por parte do superior hierárquico, como assediador, contra o subordinado assediado, que por lograr

um patamar acima da vítima obriga-lhe a realizar favores sexuais sob a ameaça de alguma retaliação (LOPES, 2001).

Em sua doutrina, Lopes (2001) ainda destaca que:

[...] podemos resumir que, ao assediar, o agente vale-se desde meios sutis, como olhares, gestos, palavras, insinuações, até ataques mais grosseiros como toque importunos, linguagem vulgar e de duplo sentido chegando, até mesmo a claras exigências sexuais. Os efeitos, resultado desde comportamento, são diversos, atingindo não só a pessoa atacada, mas também toda a relação de trabalho e, conseqüentemente, o desempenho funcional da empresa (LOPES, 2001, p. 16).

Uma das dificuldades marcantes do assédio sexual são os vestígios deixados pelo ato, situação que não se prova por meros exames físicos, não podendo ser provado por exames, análises clínicas ou algo do gênero, existindo apenas a palavra do assediado contra a do assediador, situação que desestimula a denúncia na maioria dos casos, posto que a máxima do direito exige prova mínima e uma simples palavra contra outra torna a comprovação e a aceitação da existência do ato mais complexo.

Para Jesus (2002), são utilizados como elementos caracterizadores básicos do Assédio Sexual o seguinte:

- a) sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
- b) conduta de natureza sexual;
- c) rejeição à conduta do agente;
- d) reiteração da conduta.” (JESUS, 2002, p. 115)

Já na visão de Lopes (LOPES, 2001), os elementos caracterizadores são:

1. o comportamento é intolerável;
2. é de ocorrência maciça, ou seja, acontece em vários lugares, com expressão significativa;
3. é de grande persistência no tempo, o que significa que não ocorre apenas uma ou duas vezes, mas sim várias vezes, persistindo no tempo (LOPES, 2001, p. 18).

Tendo o conhecimento de algumas características que configuram o crime, ainda assim é de difícil comprovação, uma vez que dificilmente haverá testemunhas do crime e, palavras e gestos, não deixam rastros (LOPES, 2001, p. 15).

Não obstante a tipificação penal ser incisiva em seu texto, como alhures citado, ainda assim, é um crime de difícil comprovação posto que na regra do Processo Penal, há a necessidade de que haja alguma prova material, para que este possa ser objeto de exame.

Dessa forma, a vítima deve valer-se de meios inominados como esclarece Lopes (apud MIRABETE, 1998):

nada impede, portanto, que se utilizem provas com a aplicação de meios técnicos ou científicos, como gravações em fita magnética, fotos, filmes, videofonograma etc., desde que obtidas licitamente (apud MIRABETE, 1998, p. 259).

Deve-se frisar que “não é admitida a obtenção de qualquer meio de prova de forma ilícita, que viole os direitos constitucionais, tais como o grampo telefônico sem autorização, violação da intimidade, violação de correspondência, contudo, admite-se que a vítima faça uso de meios que permita gravações de conversas entre assediador e assediado, e que terceiros também o faça, desde que autorizado pela vítima.” (LOPES, 2001)

A prática do crime nas atividades laborais cotidianas afeta direta e negativamente a empresa, atingindo a efetividade dos funcionários e a produtividade da empresa.

Em relação à vítima, Lopes (2001) relata que a prevenção é seguida por 5 passos:

1. Manter vigilância sobre a própria conduta em relação aos colegas de trabalho.
2. Vestir-se com modéstia.
3. Atentar-se às companhias.
4. Evitar situações comprometedoras.
5. Não flertar (LOPES 2001, p. 23).

Por óbvio que seguir tais regras não traduz uma concreta segurança de que o assediador não irá agir, posto que mesmo que a vítima seja impecável e procure seguir as melhores regras de conduta, não inibe a ação.

Muito embora não se deve deixar à deriva os casos de assédio sexual praticados no ambiente de trabalho, uma ação por parte do assediado na busca de eliminar as condutas do assediador, como noticiar as condutas a seu superior hierárquico, buscar ajuda de colegas de trabalho, nem sempre são eficazes. Nessa hipótese, “diante da ineficácia na solução do problema, resolver processar ou não o assediador, leva a vítima à uma outra discussão” (LOPES, 2001, p. 16).

Nascimento (2011, p. 344) esclarece o seguinte:

Há fatos típicos trabalhistas criminalizados pelo direito penal, entre os quais: [...] o crime de assédio sexual (CP, art. 216 – A). Há uma

discussão sobre a natureza do denominado direito disciplinar do trabalho, se penal ou não. A empresa, por lei, pode aplicar determinadas sanções ao empregado (advertência, suspensão etc.). O assédio sexual é caracterizado como o que ocorre entre empregador e subordinado, que envolve relação de poder, pode também se caracterizar entre o preposto do empregador e o subordinado, nesse caso, ocorre a dispensa indireta do assediador por justa causa, a CLT elenca essa possibilidade em seu art. 483, letra e, “por ato lesivo à honra e a boa fama do empregado”, uma vez que o diploma não faz menção direta ao assédio sexual (NASCIMENTO, 2011, p. 323).

Sendo assim, a evolução legislativa protetiva contra os atos de assédio sexual no ambiente de trabalho está ainda engessada, dando margem a discussões infundáveis sobre a comprovação do ato e a eficácia das medidas previstas no nosso ordenamento jurídico, capazes de coibir com maestria esses atos repugnantes.

Ocorre que uma das formas de defesa do assediador nos casos de denúncias, relatos de práticas de assédio sexual é o denominado assédio sexual consentido, que vem ganhando força nas decisões dos Tribunais e deve ser discutida nesse trabalho, como se verá no tópico a seguir.

DO ASSÉDIO SEXUAL CONSENTIDO

É cediço que o empregador possui o dever promover a administração racional das condições laborais e de segurança e medicina do trabalho, todavia, deixando o mesmo de providenciá-las, consubstancia a violação do dever objetivo de cuidado, configurando a sua culpabilidade, pois é seu o dever coibir qualquer conduta abusiva nas relações laborais fazendo com que estas se desenvolvam respeitosa e harmonicamente.

Como já visto em linhas pretéritas, o Assédio Sexual consiste em constrangimento com conotação sexual no ambiente laboral na qual o agente utiliza da sua posição de hierarquia para a realização do referido ilícito e se configura em duas formas: por Chantagem ou por Intimidação. A primeira ocorre quando a aceitação ou rejeição à importunação sexual é motivo para que o assediador decida favorável ou prejudicialmente a situação de trabalho do trabalhador, enquanto a última se define em condutas do agente que torne o ambiente laboral hostil, intimidativo ou humilhante ao colaborador. O Tribunal Trabalhista Matogrossense, ratifica ao julgar o RO: 00007473920125230106 e o RO: 00024336220135230096:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO DEVIDAS. O assédio sexual no local de trabalho caracteriza-se por chantagens ou intimidações praticadas por superior hierárquico visando obter da pessoa subordinada vantagens ou favores sexuais, mediante promessas de benefícios profissionais ou materiais, ou sob pena de perda do emprego ou outro prejuízo em caso de recusa. Para que o assédio sexual renda ensejo a reparação por danos morais e a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, 'e' da CLT, é imprescindível que seja robustamente provado em juízo. No caso, a oitiva das testemunhas provou, firme e convincentemente, o alegado assédio sexual, rendendo ensejo à reparação do dano extrapatrimonial e rescisão indireta do contrato de trabalho.” (TRT-23 - RO: 00007473920125230106, Relator: ROBERTO BENATAR, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 09/07/2013) (g.n.).

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO (ASSÉDIO AMBIENTAL). O assédio ambiental, ou assédio sexual por intimidação, é aquele em que o dano é constatado com a comprovação de incitações sexuais importunas com efeito de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. A dificuldade na produção de prova documental, acarreta a quase exclusiva valoração das provas testemunhais que, no caso concreto, certificaram a existência de ato ilícito do empregador sujeito a reparação por indenização por dano moral, conforme requerido pela parte Autora.” (TRT-23 - RO: 00024336220135230096, Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 31/03/2014) (g.n.).

Em observação às duas espécies de Assédio Sexual, é inconteste que têm se debatido a existência e respaldo jurídico de assédio sexual na forma consentida, cuja vítima, mesmo subjetivamente não concordando se envolver em relações íntimas com o assediador, não manifesta qualquer ato que o repele, acatando o relacionamento íntimo com o mesmo, ensejando ascensão profissional ou temor de perder a condição de empregado, cujo assediador poderá ser superior hierárquico ou não.

Nessa modalidade, aqui encontramos a extrema dificuldade na comprovação do ilícito, pois a Jurisprudência entende que a comprovação do consentimento da suposta vítima é o suficiente para descaracterizar o delito de Assédio Sexual, todavia a comprovação do elemento subjetivo da vítima de repelir a conduta sexual perpetrada por superior hierárquico ou colega de trabalho, mas manifesta consentimento em praticá-la por estar tomada pelo temor de perder o emprego ou pela vontade de se ascender profissionalmente, já é o bastante para a constatação do Assédio Sexual Consentido.

Nesse sentido, é notório que o Assédio Sexual é crime tipificado no art. 216-A, do Código Penal, quando houver constrangimento do colaborador pelo superior hierárquico à realização de contato sexual decorrente do exercício de emprego, cargo ou função, todavia a Jurisprudência Trabalhista tem entendido que o referido tipo penal também poderá ser executado por colegas de trabalho na mesma função ou diversa.

Na seara trabalhista, o Assédio Sexual portanto, implicaria nas configuração das hipóteses de descumprimentos das obrigações contratuais (art. 483, “e”, CLT) e/ou lesão à honra e a boa fama (art. 482, “b”, CLT), consubstanciando falta grave cometida pelo empregador, na qual a vítima possui subsídio para o pleito judicial da rescisão indireta do contrato de trabalho, extinguindo-se o vínculo trabalhista com a percepção das verbas rescisórias pertinentes à dispensa sem justa causa, somada à indenização por dano extrapatrimonial decorrente da violação à honra subjetiva do obreiro, *ex vi* do art. 223-A ao art. 223-G, celetistas, objeto já anteriormente apresentado pela evolução protecionista.

Assim, é extrema a dificuldade de produzir provas de Assédio Sexual (mormente na forma consentida), em razão do referido ilícito, geralmente, não ser praticado em público, mas para evitar a consumação do delito, a Jurisprudência Trabalhista tem admitido a valoração da palavra da vítima e indícios de prova, como *prints* de conversas nas redes sociais e aplicativos de mensagens, além da prova testemunhal (quando houver), na busca da primazia da realidade. O Tribunal Trabalhista Mineiro, ao decidir o RO: 00002084520195130029 0000208-45.2019.5.13.0029, e a Corte Trabalhista Matogrossense, ao julgar o, corroboram:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. DIFICULDADE DE PROVAS. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DA CARGA PROBATÓRIA. INVESTIGAÇÃO INTERNA DA EMPRESA. DOCUMENTOS SONEGADOS AO JUÍZO. CONFISSÃO. CONDENAÇÃO DEVIDA. **A prova do assédio sexual é difícilíssima, uma vez que o assediador, em regra, age às portas fechadas e não deixa testemunhas diretas. Não é à toa que, até mesmo no processo penal, está consagrada a importância da palavra da vítima nos crimes contra a liberdade sexual, desde que coerente com outros elementos indiretos ou indiciários.** Não é diferente no caso de responsabilidade civil por assédio sexual, pois o agente evita expor suas investidas perante terceiros, deixando para agir nos momentos em que se encontra a sós com a vítima. Daí porque dificilmente se terá uma prova direta, indiscutível, de um comportamento inadequado de ordem sexual - ressalvadas as hipóteses de exibicionismo compulsivo. **Se no direito penal, muito mais rigoroso quanto à necessidade de prova**

do fato delituoso, a palavra da vítima de crime sexual assume um relevo diferenciado e tem um certo peso probatório, com maior razão se deve adotar um critério flexível para efeito de verificação de assédio sexual no plano da responsabilidade civil, distribuindo-se o ônus da prova de forma dinâmica. No caso dos autos, além de uma série de indícios de uma situação de constrangimento sexual no trabalho, a empresa deixou de apresentar os registros do procedimento investigatório interno, apesar de instada a fazê-lo pelo juízo, gerando a presunção de veracidade dos fatos que a parte autora pretendia provar com os documentos (art. 400, II, CPC). Dessa forma, é de se prover o recurso para se reconhecer os danos decorrentes do assédio sexual e do assédio moral que se seguiu.” (TRT-13 - RO: 00002084520195130029 0000208-45.2019.5.13.0029, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/10/2019) (g.n.).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS FUNDADA EM ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. AUSÊNCIA DE PROVAS OU INDÍCIOS. FATO NÃO COMPROVADO. **A prova do assédio sexual é, na maioria das vezes, de difícil produção, já que o assediador age de modo sorrateiro, de maneira dissimulada, além do que para a prática de assédio sexual normalmente são escolhidos ambientes íntimos, escondidos e distantes dos olhos de possíveis testemunhas. Assim, pela ínsita dificuldade na produção de provas acerca do assédio sexual, indícios de prova bastariam a configurá-lo. Na definição do Código de Processo Penal (art. 239), "Considera-se indício a circunstância conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias"**. In casu, as teses da inicial e da defesa são completamente contraditórias e nada há nos autos que robusteça ou enfraqueça uma em detrimento da outra. Até mesmo os depoimentos das "testemunhas" ouvidas pela autoridade policial foram prestados a partir de "fatos" relatados pela própria obreira, o que, evidentemente, não constituem indícios de prova, mas mera repetição da tese autoral. Disso resulta que a Autora não se desvencilhou do ônus que lhe incumbia de demonstrar o fato constitutivo de seu direito, pois nenhum indício existe nos autos (senão meras repetições da tese obreira) a corroborar a alegação de assédio sexual. Apelo patronal provido para afastar por completo a indenização deferida a título de danos morais, prejudicada a discussão sobre o quantum indenizatório. (TRT-23 - ROT: 00002351020165230076 MT, Relator: OSMAIR COUTO, Gab. Des. Osmair Couto, Data de Publicação: 05/12/2016) (g.n.).

Nestes termos, como o assediador age de maneira sorrateira, a primazia da realidade que norteia as questões trabalhistas atribui valoração probatória à palavra da vítima, considerando, por óbvio, o seu estado emocional na apuração do ilícito, bem como circunstâncias que possuem liame com o fato, que implicam na capacidade de indução que se remete à conclusão da existência de Assédio Ambiental, não necessitando de notória comprovação dos fatos, vez que se trata de falta grave cometida pelo empregador que causa sérios transtornos psíquicos à vítima.

O Ato Conjunto CSJT.TST.GP 24/2014, destarte, instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, que previne a ocorrência de assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho que predominem a dignidade, o respeito, os direitos trabalhistas, bem como diretrizes e práticas internas da Justiça Laboral que desencadeiam programas e ações internas que conscientizam e fomentam a harmonia e cumprimento às normas de segurança e medicina do trabalho ao coibir as condutas abusivas de assédio moral e sexual.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. 1940. Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 30 de ag. 2022.
- BRASIL. 1943. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 30 de ag. 2022.
- IBGC. 2022. 21% das empresas de capital aberto não têm mulheres na liderança, diz estudo. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/04/5003611-21-das-empresas-de-capital-aberto-nao-tem-mulheres-na-lideranca-diz-estudo.html>>. Acesso em: 30, ago. 2022.
- JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio. Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva, 2002.
- LOPES, Adriano Almeida. Assédio sexual nas relações do trabalho. Brasília: Consulex, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- SENADO. 2017-2019. Cartilha de Assédio Moral Sexual no Trabalho. Biênio 2017-2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 30, ago. 2022.
- UNINTER. 2018. Assédio ou abuso sexual potencializa doenças entre as mulheres. Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/assedio-ou-abuso-sexual-potencializa-doencas#:~:text=%E2%80%9CComo%20o%20ass%C3%A9dio%20ou%20o,em%20si%20e%20transtorno%20obsessivo>>. Acesso em 29, ago. 2022.

Submissão: agosto de 2023. Aceite: setembro de 2023. Publicação: dezembro de 2023.