

ASSÉDIO SEXUAL

Julpiano Chaves Cortez¹

Sumário: 1. Legislação 2. Definição legal - Conceito 3. Configuração 4. Classificação 4.1. Quanto à hierarquia 4.2. Quanto à forma 4.3. Quanto ao modo 5. Distinção entre assédio sexual e assédio moral 6. Consequências físicas e psíquicas 7. Responsabilidade 8. Jurisprudência

Constrangimento significa a não-aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há que se falar em assédio sexual (A. M. Nascimento)

Assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência (física ou psicológica) à intimidade e à liberdade da pessoa ofendida, com ofensa à sua dignidade.

Assédio sexual, registra *Maria Helena Diniz*, é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual.²

1. Legislação

Em nosso ordenamento trabalhista, ainda não há disciplinamento próprio, específico, a respeito do assédio sexual.

O professor *PAMPLONA* lembra que, a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu o art. 216-A no Código Penal brasileiro, embora inaugure uma legislação federal sobre o instituto no nosso país (seu grande mérito, sem sombra de dúvida), não disciplinou de forma completa o fenômeno, tendo se restringido ao assédio sexual trabalhista por chantagem.³

Alguns Estados da Confederação possuem legislação tratando do assunto. Na esfera federal, existem Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional.

O assunto pode ser tratado por meio de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo do trabalho), o que tem ocorrido com pouca frequência entre nós.

As professoras, *Maria Goretti Dal Bosco* e *Eliane dos Santos Alves Nogueira*, lembram, que a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, que se tornou realidade através da Lei n. 10.224/2001, demonstra certo amadurecimento do legislador pátrio, que acabou por render-se aos reclamos da sociedade, manifestados através dos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros. Sinal da modernidade, a figura do assédio sexual enquanto conduta vedada pelo ordenamento, está presente em legislações estrangeiras há mais tempo, como na Itália, Estados Unidos, México, Canadá e Austrália.⁴

Segundo as mencionadas autoras, *Luiz Flávio Gomes* identifica no assédio sexual, conforme o texto da Lei n. 10.224/01, uma espécie de constrangimento

¹ Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

² DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 153.

⁴ DAL BOSCO, *Maria Goretti*. NOGUEIRA, *Eliane dos Santos Alves*. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. In: Revista Síntese Trabalhista, n. 149, p. 129.

ilegal que se caracteriza pela prática em “determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Ensina o autor que o delito se caracteriza por três pontos principais: a) constrangimento ilícito, que ele define como compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima etc.; b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual; c) abuso de uma posição de superioridade laboral”.

Mas o doutrinador afirma que teria sido preferível ao legislador brasileiro instituir lei específica sobre o assédio sexual, já que esta teria caráter mais geral e conferiria ao tema a importância que merece no contexto jurídico do sistema pátrio: “Uma 'solução' puramente 'penal', da qual tem se valido o legislador pátrio sem nenhum comedimento, confere ao tema uma sensação de simbolismo crasso e reprovável. Na lei específica, dever-se-ia prever a obrigatoriedade de criação de comissões dentro das empresas ou dentro dos sindicatos. Com formação paritária, para se ter conhecimento do caso em primeira mão. Se o assunto não fosse resolvido no âmbito dessas comissões, então sim, utilizar-se-ia o Direito Penal (a sanção penal), como *última ratio*”.⁵

A professora *Alice de Barros Monteiro* informa, que há países que tratam do assédio sexual nas leis sobre igualdade, como ocorre com os EUA, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, enquanto outros, como a França e Nova Zelândia, por exemplo, dispõem sobre a matéria em leis trabalhistas. Saliente-se, entretanto, que a França pune o assédio sexual também no Código Penal.⁶

Por sua vez, *Francisco Antônio de Oliveira* ressalta que a Organização Internacional do Trabalho não possui normas internacionais específicas quanto ao assédio sexual. Preocupou-se a OIT com procedimentos que consubstanciem a discriminação ao trabalho, por motivo de sexo, não de assédio sexual.⁷

Como explicita a Convenção n. 111 da OIT, que cuida da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁸

Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo 'discriminação' compreende:

a) toda, distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A Convenção n. 111 da OIT foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1958) e entrou em vigor no plano internacional em 16 de junho de 1960.

No Brasil, a mencionada Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964; ratificada em 26 de novembro de 1965; promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, entrando em vigência a partir de 26 de novembro de 1966.

Com a ratificação dessa convenção por parte do Brasil, lembra *Gabriel Alexandrino Alves*, a mesma adquiriu força de lei ordinária no nosso

⁵ *Apud* Revista Síntese Trabalhista, n.149, p. 137.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997, p. 141.

⁷ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *O Assédio Sexual e o Dano Moral*. In: Revista LTr 66-01/11.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3, ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 143.

ordenamento jurídico, devendo todos buscar o seu efetivo cumprimento, com o intuito de eliminar as formas de discriminação no emprego, principalmente o assédio sexual.⁹

Segundo *Romita*, a legislação trabalhista brasileira é omissa quanto ao assédio sexual; entretanto, o conceito integra o ordenamento jurídico, porque o Brasil ratificou a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, de 1994, promulgada pelo Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996. Segundo o disposto no art. 1º da Convenção, entende-se por violência contra a mulher qualquer ação ou conduta, baseada no gênero que cause morte, dano, ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado. E o art. 2º, alínea b, esclarece que a violência contra a mulher inclui (entre outros) a violência sexual que tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa, compreendendo, entre outros, abuso sexual e assédio sexual, no lugar de trabalho.¹⁰

Como entre nós, não existe lei trabalhista disciplinando a respeito do assédio sexual, a sua ocorrência no contrato de emprego configura agressão aos direitos da personalidade, violando o princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF/88 – art. 1º, III).

O princípio da dignidade da pessoa humana, além de princípio, é norma jurídica e, como tal, tem aplicação direta e imediata, conforme preceitua a CF/1988 ao determinar que, as *normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata* (art. 5º, § 1º).

2. Definição legal - Conceito

De forma restrita, o art. 216-A, do Código Penal, acrescentado pela Lei n. 10.224/2001, define o assédio sexual como a conduta de

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Em comentários ao artigo em análise, destaca-se:

Ernesto Lippmann

A lei diz “emprego” e “cargo”. Creio porém que, ao falar em função, ela não exclui de sua proteção os prestadores de serviço, pois estes exercem funções dentro da empresa, e detêm forte dependência econômica em relação ao tomador de seus serviços.¹¹

André Estefam

⁹ ALVES, Gabriel Alexandrino. *Assédio sexual – Um novo paradigma para o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 30.

¹⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 286.

¹¹ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2, ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 19.

O verbo nuclear é *constranger*, que tem o sentido de compelir, obrigar, forçar. Consubstancia-se no ato de interferir ilicitamente na liberdade sexual da vítima, importunando-a para que faça algo (de cunho sexual) contra sua vontade.

Interessante frisar, que o verbo é empregado em sentido diverso daquele utilizado no art. 213 do CP. Note-se que, neste caso, a lei penal fala em *constranger* alguém a fazer algo (i.é., a vítima a praticar a conjunção carnal ou outro ato libidinoso). No art. 216-A, *constrange-se* a vítima mediante a simples proposta indecorosa. O crime, justamente por isso, consuma-se independentemente da realização de qualquer prática dotada de erotismo.

Como ponderam *Pedro Franco de Campos* e outros,

“O assédio implica importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa, chantagiosa. Não pode ser confundido com o 'flerte', com o gracejo, com a 'paquera'”.

O crime é de forma livre, razão pela qual admite qualquer meio executório (palavras, gestos, escritos etc.). É evidente, todavia, que em se tratando de violência ou grave ameaça contra a pessoa, o fato constituirá estupro (art. 213).

A norma contém elemento subjetivo específico, consistente na intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Entende-se, assim, qualquer comportamento de conotação libidinoso, referente à própria vítima ou a terceiro (por exemplo), condicionar uma promoção no emprego à obtenção de favores sexuais com a irmã do funcionário).

A lei penal não exige que se trate de 'ato libidinoso'. Um beijo lascivo na boca, portanto, se criminosamente obtido, pode ingressar na disposição legal.

É fundamental que o agente se prevaleça do cargo, função ou emprego e, ademais, seja superior hierárquico ou tenha ascendência sobre a vítima.¹²

Conceito de assédio sexual, segundo os estudiosos:

Marly A. Cardone

Assédio sexual é a atitude de alguém que, desejando obter favores libidinosos de outra pessoa, causa, a esta, constrangimento, por não haver reciprocidade.¹³

Paulo Maurício Ribeiro Pires

Assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual não desejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e

¹² ESTEFAM, André. *Crimes sexuais*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 53/54.

¹³ CARDONE, Maly A. *O assédio sexual como justa causa*. São Paulo: IOB - Repertório de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciária, 1994, p. 391.

efeito desfavorável no ambiente de trabalho, atentando contra a dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana.¹⁴

Rodolfo Pamplona Filho

Conceituamos assédio sexual como toda *conduta de natureza sexual não desejada* que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.¹⁵

3. Configuração

A casuística sobre o assédio sexual revela que ele pode caracterizar-se através de diversos tipos de atos, que vão desde comentários sexuais (piadas de duplo sentido, insinuações ou gracejos), aproximações indevidas até, em ponto extremo, a ameaça – física ou verbal – direta com o intuito de obtenção de favores sexuais.¹⁶

O assédio sexual, forma de discriminação sexual, configura-se pela repulsa e não-aceitação por parte do assediado das reiteradas manifestações de desejos ou intenções sexuais do assediador.

A doutrina aponta como requisitos fundamentais para a configuração do assédio sexual: *conduta sexual reiterada e não desejada*.

A respeito da conduta não desejada, *Amauri Mascaro Nascimento* observa, que o constrangimento é a base da sua configuração. Explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, como, também, das circunstâncias de cada caso. Constrangimento significa a não-aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há que se falar em assédio sexual. Quem concorda não está sendo constrangido.¹⁷

Por sua vez, *Alexandre Agra Belmonte* não concorda que a aceitação descaracterize a ofensa. A aceitação, quando se verifica, decorre da impossibilidade de escolha de conduta diversa, sob o temor de ocorrência do mal considerável acenado (perda do emprego, da promoção etc.). A vontade, no caso, fica viciada.¹⁸

Não havendo consentimento do assediado (requisito do assédio) e o ato sexual se consumir, haverá abuso sexual (sexo forçado) mediante violência ou grave ameaça, caracterizando o estupro, ou atentado violento ao pudor, crimes previstos nos artigos 213 e 214, respectivamente, do Código Penal.

Mauro Vasni Paroski mostra a distinção entre *abuso sexual* e *assédio sexual*, sendo aquele caracterizado quando o ato sexual, em razão da chantagem ou intimidação, é consumado, são coisas distintas quanto ao

¹⁴ Apud FERRARI, Irany. MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral – Múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 121.

¹⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 35.

¹⁶ PAMPLONA (2001:43).

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 471.

¹⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos Morais no Direito do Trabalho: Identificação e composição dos danos morais trabalhistas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 158.

conteúdo, mais iguais quanto aos seus efeitos, no que diz respeito à responsabilidade do empregador pela reparação do dano.¹⁹

O professor *Rodolfo Pamplona* observa: uma vez que o ato sexual consumado pode caracterizar um dos outros tipos penais previstos no nosso ordenamento jurídico, caso a consumação tenha ocorrido pelo uso de violência ou grave ameaça.

Todavia, seja assédio ou abuso sexual, a responsabilidade civil do agente – ou de quem seja responsável por ele – permanece existente, podendo ser invocada juridicamente.²⁰

A reiteração da conduta do assediador constitui, regra geral, requisito fundamental para a configuração do assédio sexual.

Neste sentido, assegura *Rodolfo Pamplona*, o assédio sexual depende, para a sua configuração, de que a conduta do assediante seja reiterada.²¹

A jurisprudência tem demonstrado, que o assédio sexual poderá resultar de um ato único do assediador, não havendo necessidade de sua reiteração, desde que o ato seja incisivo, grave, capaz de atingir a dignidade do assediado.

A professora *Alice Monteiro de Barros*, citada por *Rodolfo Pamplona*, lembra que, o Tribunal do Reino Unido, no caso *Bracebridge Engineering Ltd. x Darby*, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave.²²

O assédio sexual não se confunde com a simples intenção sexual. Na ocorrência de assédio sexual, haverá reparação por dano moral e/ou material e a possibilidade de resolução do contrato de trabalho, o que não ocorre na simples intenção sexual.

O assédio sexual revela-se sempre como um abuso do poder que resulta em ofensa à honra e à dignidade de quem é assediado.²³

Para *Marcelo Roberto*, a simples intenção sexual, o intuito de sedução do colega de trabalho, inferior hierárquico, não constitui assédio.²⁴

4. Classificação

A respeito de assédio sexual, o magistrado *Paulo Viana de Albuquerque Jucá* apresenta a seguinte classificação:

1. quanto à *hierarquia*;
2. quanto à *forma*;
3. quanto ao *modo*.

4.1. Quanto à hierarquia

¹⁹ PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano Moral e sua reparação no Direito do Trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009, p. 102.

²⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 55.

²¹ PAMPLONA (2001:44).

²² PAMPLONA (2001:45).

²³ FERRARI & MARTINS (2006:107).

²⁴ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho*. São Paulo: 2006, p. 81.

Quanto à *hierarquia*, o assédio sexual, segundo *Marly Cardone*, pode ocorrer de *cima para baixo* (de um chefe de serviço para um subordinado), de *baixo para cima* (de um contínuo para uma secretária), no *mesmo nível* (entre dois escriturários) ou *da pessoa do próprio empregador para empregado*.

4.2. Quanto à forma

Quanto à *forma*, pode ser *verbal* ou *física*. Consiste a verbal em comentários sexistas sobre a beleza física do outro, cartas sedutoras, sussurros no ouvido, além de várias outras; enquanto que a física consiste em abraços demorados, carícias indesejadas, apalpadelas e beliscões, exibição proposital da sensualidade, provocações comumente vistas em televisão e cinema, como as cruzadas de pernas por uma moça usando mini-saia quando diante de seu chefe (forma visual), etc.

4.3. Quanto ao modo

Quanto ao *modo*, a professora e magistrada *Alice Monteiro de Barros* informa, que são poucos os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, sendo que esses conceitos destacam dois tipos:

- a) assédio sexual *por chantagem*;
- b) assédio sexual *por intimidação*.²⁵

O assédio sexual por *chantagem* resulta de constrangimento sexual causado por um superior hierárquico a um subalterno, com abuso de poder e com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Para *Francisco Antônio de Oliveira*, o assédio poderá ocorrer, mediante chantagem, por quem não tenha qualquer ascendência.²⁶

O professor *Sérgio Pinto Martins* argumenta que a chantagem é o ato de obter o favor sexual sob a ameaça de revelações escandalosas. O assediador esclarece que se o assediado não consentir com o favor sexual, revelará fato que não interessa ao assediado. Nesse caso, o assédio tanto é realizado por uma pessoa que tenha ascendência sobre o assediado, mas também pode ser praticado por pessoa de igual hierarquia que iria revelar fato negativo em relação à pessoa do assediado.²⁷

Já o assédio sexual por *intimidação* ou *ambiental*, resulta do constrangimento sexual no ambiente de trabalho, tornando-o hostil ou desagradável, sem pressão ou chantagem hierárquica, podendo ser causado por colega de trabalho ou mesmo por superior hierárquico.

Segundo *Alice Monteiro de Barros*, apoiada em *Robert Husbands*, o assédio sexual por *intimidação* caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solitação sexual ou de outras manifestações de mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma

²⁵ JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. *O assédio sexual como justa causa típica*. In: Revista LTr, vol. 61, n. 02, p. 177.

²⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *O assédio sexual e o dano moral*. In: Revista LTr, v. 66, n. 01, p. 12.

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. In: IOB – Suplemento de Legislação, Jurisprudência e Doutrina, n. 03/10, p. 3.

pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

Já o assédio sexual por *chantagem* traduz 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.²⁸

5. Distinção entre assédio sexual e assédio moral

Tanto o assédio sexual como o assédio moral constituem atos ilícitos, atentatórios à *dignidade da pessoa humana*, causadores de danos por violação aos direitos da personalidade.

Nem sempre é fácil a distinção entre o assédio moral e o assédio sexual, como observa *Maria Regina Gomes Redinha*, citada por *Amaury Haruo Mori*:

O assédio moral e o assédio sexual frequentemente estão associados, a distinção nem sempre é nítida, e o assédio sexual pode facilmente resultar em assédio moral.²⁹

No contrato de emprego, a distinção entre as duas condutas ilícitas se faz pelo objetivo visado por ambas: no assédio moral, a motivação, geralmente, é econômica, visando o aumento da produtividade e lucratividade da empresa, o desligamento prejudicial do empregado, a desestabilização psicológica e a frustração de certos direitos do trabalhador; já no assédio sexual, a motivação é mais restrita, normalmente prende-se à liberdade sexual da pessoa empregada ou, como registra *Maria Helena Diniz*, ao direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual.

No entendimento do professor *Marcelo Rodrigues Prata*, o elemento distintivo a aclarar os fatos é o *propósito* que transparece das atitudes do coator. Se o *objetivo principal* é obter *favores sexuais* trata-se de *assédio sexual* no trabalho. Contudo, caso o *objeto maior* seja o de *degradar a atmosfera laboral para excluir* o obreiro aqui se configura o assédio moral no trabalho³⁰.

Para *José Affonso Dallegrave Neto*, além do objetivo visado pelo assediante, as duas figuras se distinguem pelo *status* jurídico do agente e da vítima. Assim, enquanto no assédio sexual o assediante sempre terá ascendência hierárquica sobre a vítima, no assédio moral é possível que a vítima seja o próprio superior hierárquico de um grupo de subalternos que, arditosamente e em conjunto, trama a exclusão da chefia.³¹

A respeito da distinção entre assédio sexual e assédio moral, *Rodolfo Pamplona Filho* pondera, que a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

²⁸ BARROS (1997:142/144).

²⁹ MORI, Amaury Haruo. *O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador*. In: ANAMATRA - Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 31, p. 168.

³⁰ PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008, p. 62.

³¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 236.

Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima.³²

Segundo *Márcia Novaes Guedes*, o *mobbing*, assédio moral ou terror psicológico distingue-se do assédio sexual num ponto essencial: no assédio sexual a agressão normalmente é uma violência vertical, de cima para baixo, o agressor ocupa posição hierarquicamente superior ou detém posição privilegiada na empresa e abusa do poder que possui para chantagear a vítima, ameaçando-a com o desemprego, para obter favores sexuais. O assédio moral é uma violência multilateral, tanto pode ser vertical, horizontal ou ascendente (a violência que parte dos subordinados contra o chefe), é continuada e visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde.³³

Na relação de emprego, ocorrendo assédio sexual ou assédio moral, os seus efeitos são os mesmos, ficando o empregador responsável pelas reparações civis e trabalhistas.

6. Consequências físicas e psíquicas

Em pesquisa anterior, foram vistas as consequências físicas e psíquicas resultantes do assédio moral. Estas consequências ocorrem no assédio sexual, observadas as peculiaridades específicas, produzindo sérios efeitos na saúde física ou psíquica do assediado. O evento danoso, além de atingir a saúde e a dignidade, atinge por vezes as relações pessoais e familiares da vítima.

O professor *Rodolfo Pamplona Filho*, invocando *Calvo Serna*, observa:

O assédio sexual pode ser encarado como um trauma na vida do(a) trabalhador(a).

Isto porque gera, muitas vezes, sequelas físicas e psicológicas de tal ordem na vítima que lembram cicatrizes, pois, mesmo que não doam tanto no futuro, ficarão eternamente marcadas na história daqueles indivíduos.

Dentre as sequelas, tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica.

Uma investigação realizada pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) conclui que o assédio produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio dos estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, além do surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a

³² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. In: Revista LTr, vol. 70, n. 09, p. 1080.

³³ GUEDES, Márcia Novaes. *Mobbing – Violência psicológica no trabalho*. In: Revista LTr, vol. 67, n. 02, p. 163.

correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas³⁴.

7. Responsabilidade

Na relação de emprego, ocorrendo assédio sexual, o assediador responde pelas reparações civis, trabalhistas e penais.

Os juristas *Irany Ferrari* e *Melchídes Rodrigues Martins* argumentam:

É necessário também fazer uma distinção entre assédio sexual a motivar reparações por dano moral e o procedimento inconveniente no trabalho, este a caracterizar incontinência de conduta.

Em ambos os casos, haverá a participação de um superior hierárquico num relacionamento de trabalho com sua colega hierarquicamente inferior ou mesmo entre empregados da mesma hierarquia funcional.

No primeiro caso (de dano moral), haverá uma promessa de concessão de vantagens profissionais ou de benefícios materiais, com o aceno de que havendo recusa, ocorrerá a perda do emprego.

No segundo caso (de incontinência de conduta), haverá apenas um comportamento ousado e irregular do empregado incompatível com a moral sexual. Se tal atitude for de um empregado em relação a outro (empregado ou empregada), dará ela ensejo à despedida por justa causa do autor.

Se, por outro lado, for de superior hierárquico a atitude, dará ao empregado ensejo à despedida indireta, com fulcro no art. 483, letra e da CLT, acumulada com dano moral, por incontinência de conduta assemelhada com o assédio sexual, como ofensa à honra.³⁵

8. Jurisprudência

Assédio sexual por intimidação

Ementa: *Assédio sexual por intimidação*. O assédio sexual tem apresentado novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das atitudes culturais que se devem sopesar na elaboração desse conceito. O Código Penal Brasileiro, recentemente, no art. 216-A, tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, assim considerado o comportamento que visa "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Ocorre que, além do assédio sexual por chantagem enquadrado como crime, não se pode esquecer que existe também o assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental. Este último caracteriza-se, segundo a doutrina, "por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho". Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de dirigir galanteios e elogios à empregada, sugere-lhe que compareça ao trabalho mais decotada, repetindo por várias vezes que gostava dela e chegando até mesmo a convidá-la para morarem juntos, dizendo-lhe que assumiria sua filha. O comportamento do empregador, sem dúvida, revela assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida conjugal. A consequência do comportamento do empregador autoriza a rescisão indireta e a compensação por dano moral. [TRT 3ª Reg. RO 7126/01 – (Ac. 2ª T.) – Rel.ª Des.ª Alice Monteiro de Barros - DJMG 18.07.2001 – In: Revista LTr 65-09/1119]

³⁴PAMPLONA (2001:108).

³⁵FERRARI, Irany. MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Dano moral – Múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 107.

Dano moral. Assédio sexual. Não caracterização

Ementa: *Assédio sexual - Não caracterização - Dano moral* - No âmbito das relações de trabalho, o assédio sexual se caracteriza pelo comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o(a) empregado(a) com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil. [TRT 4ª Reg. RO 0440.304/00-8 - (Ac. 6ª T, 12.12.02) – Rel. João Alfredo Borges Antunes De Miranda. DJRS 20.01.03 - In: LTr Sup. Jurisp., 13/2003, p 100]

Dano moral. Assédio sexual. Conduta de conexão sexual indesejada

Ementa: Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais. [TRT 17ª Região RO 1118/97 – (Ac. 2.7.98) – Rel. Juiz José Carlos Rizk - *Apud* Revista LTr 63-0/373]

Dano moral. Assédio sexual. Caracterização

Ementa: *Assédio sexual*. No âmbito das relações de trabalho, fica caracterizado o assédio sexual quando o Empregador ou seus prepostos, em abuso da autoridade ínsita à sua condição, pressiona o Empregado com o fim de obter favores de natureza sexual, para si ou para terceiros, sob ameaças. É primordial, para a percepção da indenização por danos morais, a resistência da vítima e sua não-colaboração, ainda que indireta, à conduta libidinoso do assediador. [TRT 10ª Reg. RO 01224-2003-017-10-00-7 – (Ac. 2ª T./2004) – Relª Juíza Flávia Simões Falcão - DJU3 13.8.04, p. 14 - In: FERRARI & MARTINS (2006:116)]

Dano moral. Assédio sexual e manobras de conquista

Ementa: *Dano moral. Assédio sexual e manobras de conquista*. O que caracteriza o assédio sexual são as tentativas de imposição da vontade de uma parte a outra e das quais resultam sequelas dolorosas. Deve o Julgador, com a necessária neutralidade, discernir o assédio sexual das manobras de conquista, algumas ousadas, entre homem e mulher, e que até agora têm sido aceitas pela sociedade. [TRT 12ª Reg. RO-V-06.634/00 – (Ac. 2ª T. 04400/01 – Rel. Juiz José Luiz Moreira Cacciari - DJSC 11.5.01 - In: FERRARI & MARTINS (2006:125)]

Dano moral. Assédio sexual

Ementa: *Dano moral - Assédio sexual*. A hipótese dos autos não pode ser confundida com a de assédio sexual, porquanto este se caracteriza pelo constrangimento provocado na vítima, na busca de favor sexual, mediante o uso de poderes concedidos por situação hierárquica superior, hipótese que não restou comprovada nos autos. Também não há prova de que a situação, ainda que constrangedora, tenha configurado verdadeiro atentado à dignidade da empregada, o que autorizaria o deferimento da indenização pleiteada [TRT 4ª Reg. - RO 01014.303/96.6 – (Ac. 4ª T.) - Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior – *Apud* Revista LTr 63-05/690]

Assédio sexual. Caracterização

Ementa: *Assédio sexual - Caracterização*. A doutrina destaca dois conceitos básicos do assédio sexual. O primeiro deles, chamado de assédio sexual por chantagem, ocorre quando o agressor vale-se da sua posição hierárquica superior e comete verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça de perda de benefícios. Quando esse tipo de assédio é praticado na relação de emprego, a coação resulta da possibilidade da vítima perder o emprego. A segunda hipótese de assédio sexual, chamada assédio por intimidação, ocorre quando se verifica a prática de incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou qualquer manifestação dessa mesma índole, verbal ou física, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. A casuística dessa modalidade de

assédio sexual é ampla e abrange abuso verbal, comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido; alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; além de insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas. O empregador que dirige à uma empregada insistentes manifestações de afeto, acompanhadas da oferta de bens materiais, vinculadas à aceitação de suas propostas amorosas, pratica assédio sexual nessa segunda modalidade, de molde a autorizar o rompimento indireto do contrato de trabalho. [TRT 3ª Reg. RT 01161-2006-081-03-00-2 – (Ac. 7ª Turma) – Relª Juíza convocada Wilméia da Costa Benevides – DJ/MG, 17.5.07]

Assédio sexual. Caracterização. Exigência de comportamento reiterado

Ementa: *Assédio sexual – Caracterização – Exigência de comportamento reiterado.* Embora a doutrina registre precedente jurisprudencial que reconheceu a possibilidade de caracterização do assédio sexual por ato único, não está ele presente quando alguém, em festa de confraternização e de forma grosseira, revela a terceiro a sua intenção em manter relações sexuais com a vítima, fato que chega ao conhecimento público. Nesta hipótese, há violação ao direito subjetivo de proteção à dignidade constitucional e, portanto, autoriza o acolhimento de pleito de reparação de danos morais, mas não evidencia o assédio em si. A relevância do fato deve ser sopesada quando da fixação do valor devido. [TRT 5ª Reg. RO 00411-2004-463-05-00-5 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Claudio Brandão – DJ 21.08.07]

Assédio sexual e ofensa. Preposto. Dano moral. Configuração

Ementa: *Dano moral. Configuração. Assédio sexual e ofensa.* Comete dano moral e sujeita-se à indenização, o empregador que tolera que prepostos seus cometam à pessoa da empregada assédio sexual e ofensa. A autora foi vítima da lascívia de superior hierárquico, que se utilizava de linguagem chula e imprópria. Além disso, sendo a reclamante portadora de leucemia e submetida a julgamento moral negativo sobre a sua personalidade extrovertida, foi associada indevidamente a uma personagem de novela televisiva (prostituta) - atribuindo-se-lhe o apelido de *Capitu* cancerosa. A omissão do empregador em reprimir esses eventos implica sua responsabilização. [TRT9ª Reg. RO 07654-2002-015-09-00-4 – (Ac. 3ª T. 02449/05) – Rel. Juiz Célio Horst Waldruff. DJPR 1.2.05, p. 16. In: FERRARI & MARTINS (2006:125)]

Assédio sexual. Dano moral. Indenização indevida

Ementa: *Dano moral. Assédio sexual.* Hipótese em que não restou demonstrada pela reclamante a prática dos atos e fatos atribuídos ao empregador, a ensejar o deferimento da postulada indenização por danos morais em decorrência de assédio sexual. Sentença mantida. [TRT 4ª Reg. RO 00374-2003-771-04-00-9 – (Ac. 3ª T., julgado 5.5.04) - Relª Juíza Eurídice Josefina Bazo Tôrres, DJRS 27.5.04. In: FERRARI & MARTINS (2006:112)]

Assédio sexual. Indenização por danos morais. Prova robusta

Ementa: *Assédio sexual. Indenização por danos morais.* A condenação ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de assédio sexual depende da produção de prova robusta de que este tenha efetivamente o ocorrido, sendo certo que as apenações que possam ser impostas ao empregador em virtude de tal conduta - que também configura crime regulado pela legislação penal - dependem da demonstração irrefutável da ocorrência do ilícito penal (assédio por chantagem, artigo 216-A do CP) ou do denominado assédio por intimidação, requisito sem o qual não há sequer que se cogitar em pagamento da mencionada indenização. [TRT 3ª Reg. RO 00466-2004-041-03-00-6 – 7ª T.) – Rel. Juiz Milton V. Thibau de Almeida. DJMG 27.7.04, p.12. In: FERRARI & MARTINS (2006:115)]

Dano moral. Assédio sexual. Prova

Ementa: *Dano moral. Assédio sexual.* Inviável se exigir da trabalhadora a prova substancial dos fatos ante a impossibilidade probatória direta do assédio sexual. A prova da perseguição à empregada se faz à luz da verossimilhança das alegações, por meio de fatos pontuais que, ligados, demonstram uma teia de perseguição. Cabe ao empregador, por conta das obrigações acessórias do contrato de trabalho como a urbanidade, o respeito e a custódia, zelar pela segurança e pelo saudável ambiente de trabalho, coibindo a prática de

constrangimentos de seus prepostos contra os demais empregados. [TRT 4ª Reg. RO 00178-2004-017-04-00-2 – (Ac.5ª T.) – Rel. Juiz José Felipe Ledur. DJRS 25.10.05. In: FERRARI & MARTINS (2006:118)]

Assédio sexual. Prova frágil. Não-configuração

Ementa: *Assédio sexual. Prova frágil. Não-configuração.* O assédio sexual configura-se na insistente pretensão que fira a liberdade sexual d'outrem, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se para tanto de poder hierárquico sobre a vítima. Para a imputação de tais atos há que se ter presente prova robusta e não apenas meros indícios. Portanto, não havendo certeza de que o acusado tenha efetivamente se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual de subordinado, não há como lhe imputar referido constrangimento ante a fragilidade da prova produzida. [TRT 12ª Reg. RO-V 00992-2000-019-12-85-5 – (Ac. 2ª T 3.655/03) – Rel. Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo. DJSC 24.4.03, p. 217. In: FERRARI & MARTINS (2006:120)]

Assédio sexual. Configuração por meio de atos sub reptícios. Dificuldade de comprovação pela vítima. Prova indiciária. Validade

Ementa: *Assédio sexual - Configuração por meio de atos sub reptícios - Dificuldade de comprovação pela vítima - Prova indiciária - Validade* - É cediço que a prova acerca de assédio sexual é, na maioria das vezes, se não impossível, pelo menos muito difícil de ser produzida, na medida em que as práticas lesivas que configuram esse dano no ambiente de trabalho ocorrem sob as mais diversas formas sub reptícias, dissimuladas, em ambientes fechados, fora da presença de outras pessoas. Via de regra, o assédio sexual é praticado por superiores hierárquicos que, valendo-se da sua condição de chefe, deixa ainda mais fragilizada a vítima, como no caso dos presentes atos. Diante das dificuldades que normalmente a vítima tem para comprovar suas alegações, impõe-se que seja dada especial valoração à prova indiciária. [TRT 18ª Reg. RO-00952-2005-051-18-00-0 – Red. Desig. Juiz Elvécio Moura dos Santos. DJGO n. 14.847, 26.9.06, p. 61 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 43/2006, p. 340]

Assédio sexual. Caracterização. Elementos

Ementa: *Assédio sexual – Caracterização – Elementos* – São elementos caracterizadores básicos do assédio sexual: 1) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); 2) Conduta de natureza sexual; 3) Rejeição à conduta do agente; e 4) Reiteração da conduta. A relação de poder entre os sujeitos não é essencial para a caracterização do ilícito trabalhista, diferentemente do que ocorre com a figura penal, pois aquele, em tese, poderá ocorrer entre colegas de serviço, entre empregado e o cliente da empresa e entre o empregado e o seu empregador, este último figurando como agente passivo, dependendo, logicamente, do poder de persuasão do agente ativo, e.g., coação irresistível. O comportamento sexual reprovado é composto pelos atos da conduta do agente ativo, seja ele homem ou mulher, que, para satisfazer a sua libido, utiliza-se de ameaça direta ou velada para com a pessoa objeto do seu desejo, subjugando a sua resistência. Lembremo-nos que a vítima deve ter a chance de negar o pedido do agente ativo, pois, caso contrário, o ato sexual estará sendo praticado com violência (*estupro* e *atentado violento ao pudor*). O assédio sexual pressupõe sempre uma conduta sexual não desejada pela pessoa assediada, que inequivocamente manifesta a sua repulsa às propostas do assediante. Por isso a simples paquera ou flerte não é considerado como assédio sexual, pois não há uma conotação sexual explícita. Finalmente, o assédio sexual depende da reiteração da conduta tida por ilícita por parte do assediante. Todavia, em casos excepcionais, se a conduta do assediante se mostrar insuperável é possível o afastamento do requisito em comento. A falta de qualquer um destes requisitos desfigura o ilícito de assédio sexual. Assédio Sexual – Culpa Concorrente - Deve ser levada em conta a existência de culpa concorrente da vítima que, ainda que não justifique a violência do ato, será uma atenuante ou, talvez, uma explicação para o comportamento do assediador. [TRT 15ª Reg. RO 01041-2005-024-15-00-4 – (Ac. 02804832006-PATR - 6ª T.) – Rel. Flávio Nunes Campos - DOESP 9.6.06, p. 87/94]

Dano moral. Indenização. Prova indiciária do assédio sexual. Admissibilidade

Ementa: *Dano moral – Indenização - Prova indiciária do assédio sexual – Admissibilidade* - De uma maneira geral, os atos que configuram o assédio sexual são

praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima. Daí porque a prova não precisa ser cabal e ocular, na medida em que, não sendo praticado em locais públicos e à vista de todos, há de se considerar que a prova indiciária, que tem previsão legal, é suficiente para caracterizá-lo na esfera Trabalhista. No presente caso, extrai-se, após análise detalhada e cuidadosa do conjunto probatório, indícios suficientes para convencer esse órgão julgador de que o assédio sexual anunciado pela reclamante efetivamente ocorreu, eis que o comportamento inadequado do agressor restou reconhecido até mesmo na decisão criminal que julgou improcedente a queixa-crime. Recurso ordinário provido parcialmente para reduzir o valor da indenização. [TRT 15ª Reg. (Câmara). RO 00859-2005-002-15-00-2 – (Ac. 043832/2006-PATR, 5ª Câmara) – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos. DJSP 22.9.06, pp. 42/43 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 42/2006, p. 331]

Assédio sexual. Bilhete sem conotação sexual. Não caracterização

Ementa: *Assédio sexual. Não caracterização.* Não revelam assédio sexual os bilhetes que mostram amor pela autora, sem conotação sexual e sem qualquer caráter desrespeitoso. Não foi provada a autoria dos bilhetes. O suposto autor não era superior a reclamante para se falar em assédio. [TRT 2ª Reg. RO 00318-2004-341-02-00-1 – (Ac. 20060395880 – 2ª T.) - Rel. Sérgio Pinto Martins – DOE, 13.6.2006]

Assédio sexual. Prova

Ementa: *Assédio sexual - Prova.* Os atos que caracterizam o assédio sexual, de modo geral, são praticados secretamente, dificultando sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Muitas vezes esses atos são apenas de conhecimento da vítima e do agressor. Por isso devem ser investigados com acuidade todos os indícios da prática do assédio sexual e daí aplicar as sanções para impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais do ser humano, em especial à dignidade, à honra e à intimidade. [TRT 12ª Reg. RO 01374-2005-033-12-00-0 – (Ac. 2ª T.) - Relª Juíza Ione Ramos -TRSC/DOE, 4.9.07]

Assédio sexual. Convite para sair. Dano moral. Não caracterização

Ementa: *Recurso ordinário - Dano moral - Assédio sexual - Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal - Art. 186 do Código Civil - Art. 216-A do Código Penal (Lei n. 10.224/01) – Analogia.* A prova dos autos evidencia que simples "carícia" nas mãos da recorrente, ou convite para sair, feito pelo genitor das sócias, sem outras consequências, não é suficiente para caracterizar assédio sexual. Ademais a recorrente comparecia apenas um ou duas vezes na loja, somente para levar numerário, já que trabalhava em outro local. Relevância da comunicação da MM. Juíza com as partes na instrução do feito. Recurso a que se nega provimento. [TRT 2ª Reg. RT 01405-2005-057-02-00-8 – (Ac. 20060371247 – 11ª T.) - Rel. Carlos Francisco Berardo – DOE 9.6.2006]

Assédio sexual. "Cantadas" civilizadas. Descaracterização

Ementa: *Assédio sexual - Descaracterização* - Nenhum ser humano é imune ao amor, à chamada "química da atração" e a seus mistérios bem como às ações "humanas" que daí derivam. Somente o seu exercício abusivo ou com significativo potencial ofensor a outrem pode alcançar a instância indenizatória aqui pleiteada e outras na esfera penal (também buscadas pela autora, mas, ao que parece, sem êxito). "Cantadas" civilizadas, na maioria das vezes implícitas em convites para sair, sem nenhuma conotação desvelada de sexo, sem coação ou qualquer ameaça de violência, e/ou sob condição constrangedora que pudessem embaraçar, envergonhar ou expor a suposta vítima perante terceiros, por si só, não caracterizam assédio sexual e sim mero interesse de conquista (inquietação do deus Eros), não se podendo olvidar, enfim, que as pesquisas revelam crescente número de homens e mulheres que já tiveram envolvimento com colegas de trabalho que resultaram até mesmo em casamento. [TRT 2ª Reg. RO 00287-2003-055-02-00-6 – (Ac.20070756230 – 1ª T.) - Relª. Juíza Maria da Conceição Batista – DOE, 9.10.2007]

Dano moral. Assédio sexual. Fragilidade da prova

Ementa: *Dano moral - Assédio sexual - Fragilidade da prova* - Tratando-se de assédio sexual, com pedido de indenização por danos morais, compete à Autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso I do CPC, comprovar de forma convincente os fatos

declinados na inicial. Não logrando desincumbir de seu ônus, correta a decisão de origem que não concede pedido de indenização por danos morais. O assédio sexual não pode ficar na obscuridade, na dúvida e a generalidade dos fatos sem a comprovação efetiva das alegações relatadas na inicial. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 0078-2007-146-15-00-2 – (Ac. 12816/08-PATR, 1ªC.) – Rel. Luiz Antonio Lazarim - DOE 14.3.08, p. 11 – In: LTr Sup. Jurisp. 17/2008, p. 132]

Dano moral. Assédio sexual. Prova

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 art. 6, VIII do Código de Defesa do Consumidor, como autoriza o art. 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 3ª Reg. RO 00832-2007-103-03-00-1 – (Ac. 1ª T.) – Red. Juiz Convocado Jose Eduardo de R. C. Junior - DJMG 22.2.08, p. 10 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 19/2008, p. 148]

Dano moral. Assédio sexual. CF, arts. 1º, III, e 5º, I, V e X. Ônus da prova

Ementa: *Dano moral - Assédio sexual - CF, arts. 1º, III, e 5º, I, V e X - Ônus da prova* – A par do entendimento reiteradamente perfilhado pela jurisprudência dominante, no sentido de que o direito à indenização por dano moral está condicionado à plena demonstração do ato ilícito, que deve ser provado de maneira sólida, cabal e incontestado, afigura-se imperioso reconhecer que o assédio sexual, no âmbito da empresa, é de difícil comprovação, vez que, normalmente, não é explicitado perante os demais empregados. Com efeito, a natureza de certos atos ilícitos obsta sejam eles demonstrados de modo eficiente e irretorquível. É o caso da violência verificada entre “quatro paredes”, às escondidas, longe dos olhos alheios, enfim, da ofensa presenciada apenas pela vítima e agressor. Em tais situações, pretender que o ato seja provado de modo contundente seria o mesmo que retirar da vítima a garantia prevista no art. 5º, V e X, da CF-88, num monumento desrespeito à honra e à dignidade do trabalhador. Na hipótese em apreço, a prova oral confirma que a autora fora vítima do réu, que reiteradamente agia no intento de obter favores sexuais por parte de suas empregadas. Não é preciso tecer grandes lucubrações para que se perceba este tipo de ato, pela sua própria natureza, não foi praticado perante testemunhas. Destarte, reputa-se comprovada a violação à dignidade, honra e moral da empregada, assediada sexualmente, e a consequente violação, ainda, aos direitos fundamentais relativo à igualdade e intimidade (CF, arts. 1º, III, e 5º, I, V e X). [TRT 9ª Reg. RO 03768-2006-892-09-00-3 – (Ac. 2ª T. 10799/08) – Rel.ª Rosemarie Diedrichs Pimpão - DJPR 8.4.08, p. 361 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 30/2008, p. 235]

Assédio sexual. Configuração. Constrangimento. Prova

Ementa: *Assédio sexual. Configuração. Constrangimento. Prova*. Para que se configure o assédio sexual, há, necessariamente, que haver resistência por parte da pessoa assediada em relação ao comportamento do assediador, pois deve ser caracterizado o constrangimento daquele frente às atitudes desse. Conquanto seja evidente que a comprovação do assédio sexual seja dificultada pelas circunstâncias peculiares desse tipo de comportamento, que, na maioria das vezes, dá-se de forma reservada e sigilosa, razão pela qual, normalmente, recomenda-se e/ou adota-se a inversão do ônus da prova, não pode, no entanto, render a esta máxima quando, do exame dos autos, constata-se que houve permissividade ou aquiescência de quem se alega ofendido, para com os atos ou gestos a que se atribui a peja de assédio sexual. [TRT 3ª Reg. RO 01063-2007-086-03-00-8 – (Ac. 6ª T.) – Rel. Des. Emerson José Alves Lage – DJEMG 20.12.2008]

Dano moral. Assédio sexual. Conduta superior hierárquico. Conhecimento da empresa. Configuração

Ementa: *Indenização por danos morais – Assédio sexual* – O Código Penal Brasileiro define como crime prática de assédio sexual, consistente em “constranger alguém com 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”. Uma conduta como a descrita supra não é reprovável apenas no âmbito penal, mas também em todas as esferas do Direito. No âmbito da relação empregatícia, a prática

de superior hierárquico que abusa de sua condição, para constranger outros empregados ou empregadas a obter favorecimento sexual, é absolutamente reprovável, gerando responsabilidade tanto do agente coator, quanto da empresa. Nesse sentido, havendo conhecimento por parte do empregador, de que um dos seus prepostos pratica assédio sexual em relação aos seus subordinados, não tomando a empresa nenhuma medida eficaz para elidir tais situações, nasce a sua responsabilidade em indenizar pelos danos morais. No caso dos autos, o sub-gerente do setor da Reclamante dirigia tanto à Autora, quanto às demais empregadas, propostas indecorosas, com fins libidinosos, oferecendo em troca, melhoria de cargos e salários. Tal situação provocava ofensa à integridade moral da trabalhadora. A conduta do superior hierárquico, além de inadequada, é considerada criminosa. Portanto, tendo a Reclamada conhecimento dos fatos e dirigindo ao agressor apenas uma advertência verbal, absolutamente ineficaz, tem-se que a Ré deve indenizar a Demandante pelos danos morais causados, eis que indubitável a presença da conduta culposa, dano e nexos de causalidade. [TRT 9ª Reg. RO 03892-2005-651-09-00-1 – (Ac. 4ª T. 10724/08) – Rel. Arnor Lima Neto - DJPR 8.4.08, p. 352 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 42/2008, p. 331]

Dano moral. Assédio sexual. Ausência de prova cabal do constrangimento. Indenização indevida

Ementa: Assédio sexual – Ausência de prova cabal do constrangimento – Indenização indevida – Não provados o constrangimento e uso das expressões e de cunho libidinoso referidas na inicial, e remanescendo como incontroversos, tão-somente, o acompanhamento da empregada pelo empregador a médico particular, e o regalo de um vestido para uso em evento do qual a empresa deveria participar (em ambas as situações, sem recusa pela reclamante), tais fatos, sobre os quais os litigantes apresentaram distintas percepções, não chegam a consubstanciar o alegado assédio sexual por parte do empregador sexagenário à jovem empregada. Ainda que a conduta pudesse denotar alguma proximidade ou interesse subjacente, o ocorrido, por si só, não evidencia o cerco com conotação sexual, pelo que, por maioria, confere-se prestígio à decisão de origem que rejeitou a pretensão indenizatória. [TRT 2ª Reg. RO 01120200503302007 (Ac. 4ª T. 20080611073) – Rel. Ricardo Artur Costa E Trigueiros – DOE/TRT 2ª Reg. 8.8.08, p. 200 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 47/2008, p. 372]

Assédio sexual. Convites para encontros. Não caracterização

Ementa: Assédio sexual – Convites para encontros – Não caracterização – A prática do flerte, sem incitações ou outras manifestações de índole sexual inoportunas, verbais ou físicas, sem coação e/ou promessa de vantagens, não pode ser confundida com o ato de agressão moral (assédio sexual). Quando praticado de forma razoável, nos padrões do homem médio, constitui ato comum e permitido entre os seres humanos, traduzindo uma manifestação de desejo de conquista, não podendo ser entendido como ato constrangedor ou ofensivo à liberdade sexual. De modo contrário, aguça a auto-estima, ainda que o outro, por qualquer razão, não corresponda. [TRT 18ª Reg. RO-01550-2007-005-18-00-4 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Ialva-Luza Guimarães de Mello – DJE/TRT 18ª Reg., ano II, n. 180, 30.9.08, p. 17/18 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 47/2008, p. 372]

Assédio sexual. Caracterização

Ementa: Assédio sexual - Lei 10.224/2001 - Artigos 1º, III, E 5º, X, da CF - Para a caracterização do assédio sexual afigura-se imperiosa a ocorrência dos elementos voltados à tentativa de obter favores sexuais da vítima, por superior hierárquico. Previsto como crime, por força da Lei n. 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, configura ato extremamente danoso, porquanto, além de causar constrangimento à vítima, atinge a honra e fere princípio constitucional de dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III, e 5º, X), tornando hostil o ambiente de trabalho. [TRT 9ª Reg. - RO 06592-2005-012-09-00-7 – (Ac. 25126/2008 – 2ª T.) - Relª Desª Rosemarie Diedrichs Pimpão – DJPR 15.7.2008]

Dano moral. Assédio sexual. Ausência de elementos que comprovem a conduta negativa do empregador, capaz de atingir a auto-estima do empregado. Não configuração

Ementa: Assédio sexual — Ausência de elementos que comprovem a conduta negativa do empregador, capaz de atingir a auto-estima do empregado — Não configuração — O assédio sexual caracteriza-se como a conduta que visa dominar o trabalhador pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de conotação sexual, podendo ocorrer por

chantagem, em que o intuito do assediador é obter vantagem sexual, por se encontrar em posição hierarquicamente superior ao assediado, ou por intimidação do empregado, com piadas e comentários com conotação sexual, que partem de algum superior ou, inclusive, por empregados de mesmo nível hierárquico. Ressalte-se, assim, que o reconhecimento do assédio sexual no meio laboral baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, inciso III da CF, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Cumpre salientar que o assédio sexual pode desencadear, também, o assédio moral, na medida em que pode conduzir à de desestabilização emocional da vítima, por meio dos ataques regulares e contínuos, minando-lhe a auto-estima e acarretando-lhe danos psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. No entanto, não restando comprovada a ocorrência do assédio sexual, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, não há que se falar em indenização por danos morais. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) 018-2005-085-15-00-2 — (Ac. 67709/08-PATR, 4ªC.) — Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOE 17.10.08, p. 35 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 01/2009, p. 3]

Dano moral. Ofensa. Constrangimento. Humilhação. Assédio sexual. Dano moral configurado

Ementa: *Dano moral — Ofensa — Constrangimento -Humilhação — Assédio sexual.* A vendedora submetida às situações constrangedoras decorrentes de assédio sexual e outras situações humilhantes, provocadas pelo supervisor de vendas no ambiente de trabalho, deve ser indenizada pelos danos de ordem moral, a ser paga pela empresa que, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, responde pelos atos de seus empregados e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. [TRT 8ª Reg. RO 00511-2008-006-08-00-1 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Des. Francisco Sergio Silva Rocha - DJe/TRT 8ª Reg. n. 213/09, 16.4.09, p. 28 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 035/2009, p. 276]

Dano moral. Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Caracterização

Ementa: *Reparação civil — Dano moral — Assédio sexual — Ambiente de Trabalho — Caracterização.* Diferentemente do campo penal, a caracterização do fato típico consistente no assédio sexual deve ser mitigada, podendo ocorrer o ato ilícito através de manifestações expressas ou sutis, por meio de insinuações escritas ou por gestos, por simples comentários, carícias, ou pedidos de favores, sempre de cunho sexual, ou seja, o “constranger” exigido no dispositivo penal pressupõe o perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes, consumando-se independentemente da vítima ter-se submetido à proposta, sendo suscetível à reparação por dano moral. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1258-2007-092-15-00-4 — (Ac. 46541 /09-PATR, 10 C.) — Rel.ª Elency Pereira Neves - DOE 24.7.09, p. 33 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 042/2009, p. 332]

Dano moral. Assédio sexual. Configuração

Ementa: *Indenização por dano moral — Assédio sexual.* O Código Penal Brasileiro tipifica, em seu art. 216-A, o crime de assédio sexual da seguinte forma: “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.” Na esfera Trabalhista, não diferente do transcrito, aplicam-se os mesmos parâmetros para se constatar a ocorrência, ou não, do assédio sexual, aliando-se, ainda, mais dois componentes, como o nexo de causalidade e a culpa. Restando configurados esses elementos, devida a indenização por dano moral. [TRT 12ª Reg. RO-V 01065-2007-010-12-00-9 — (Ac. 1ª T., 16.6.09) — Rel. Juiz Hélio Bastida Lopes - Disp. TRTSC/DOE 24.7.09 - Data de Publ. 27.7.09 - In: LTr Sup. Jurisp. 043/2009, p. 339]

Dano moral. Assédio sexual. Por intimidação. Configuração

Ementa: *Assédio sexual por intimidação.* O assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental, caracteriza-se, segundo a doutrina, por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de simular a prática de relações sexuais com sua namorada no local de trabalho, utiliza o banheiro ali encontrado, para se exhibir às empregadas, chegando, ainda, ao ex-

tremo de tentar tocar-lhe o corpo. O comportamento descrito consubstancia assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida pessoal. Tal conduta produziu dano moral, impondo-se a compensação respectiva, na forma deferida em primeiro grau. [TRT 3ª Reg. RO 115/2009-054-03-00.6 — (Ac. 7ª T.) — Relª. Des. Alice Monteiro de Barros - Dje/TRT 3ª Reg. n. 287/09, 3.8.09, p. 104 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 043/2009, p. 339]

Dano moral. Assédio sexual e moral. Prova

Ementa: *Assédio sexual e moral — Prova*. Em se tratando de prova de assédio sexual, não se pode exigir o mesmo grau de certeza e robustez inerentes a provas relativas a matérias que não envolvem a intimidade da pessoa. Nesses casos, a prova do comportamento abusivo é dificultada pelo comportamento dissimulado do assediador que, via de regra, atua em ocasiões em que não há testemunhas presentes. Nesses casos há que se conferir valor especial aos indícios fornecidos pelos depoimentos da vítima e das testemunhas. [TRT 2ª Reg. RO 01045200507502006 — (Ac. 3ª T. 20091014659) — Rel. Maria de Lourdes Antonio - DOe/TRT 2ª Reg., 1.12.09, p. 213 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 09/2010, p. 67]

Dano Moral. Assédio sexual. Configuração

Ementa: *Assédio sexual – Configuração*. Trata-se de típico caso de assédio sexual, quando o assediador é superior hierárquico e usa de sua situação privilegiada para pressionar a empregada, inclusive com ameaças de demissão, como ocorreu no caso em pauta. Assim, no caso *sub judice*, estavam presentes Os elementos caracterizadores do assédio: agente (assediador) e a destinatária (assediada), a rejeição expressada pela segunda e a reiteração da conduta, ressaltada pela reafirmação de detenção de poder. Comprovada, por prova oral, a existência do dano, o nexo causal e a culpa da reclamada. Mantenho. Da redução do valor da indenização. Descabe a pretensão. A condenação visa não somente reparar o dano sofrido pela obreira, como também tem finalidade pedagógica, para que a reclamada, por meio de seus prepostos, não volte a repetir a prática danosa. Mantenho. Recurso ordinário a que se nega provimento. [TRT 2ª Reg. RO 00540200728102008 – (Ac. 10ª T. 20091039783) – Relª. Marta Casadei Momezzo - Doe/TRT 15.12.09, p. 753 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 10/2010, p. 74].

Assédio sexual. Configuração

Ementa: *Recurso da reclamada - Assédio sexual - Configuração*. A tipificação da conduta de assédio sexual está prevista no artigo 216-A do Código Penal: "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". Esse constrangimento pode ocorrer de forma clara ou sutil, pode ser falado ou apenas insinuado, pode ser escrito ou em forma de gestos, pode vir também em forma de coação e por fim, pode ser em forma de chantagem, quando há uma ameaça. As provas dos autos demonstram de forma inequívoca o assédio sexual sofrido pela autora, razão pela qual mantenho a sentença, reduzindo, contudo, o valor do quantum indenizatório. [TRT 7ª Reg. RO 286/2008-006-07-00.9 – (Ac. 1ª T.) – Relª. Antonio Carlos Chaves Antero - Publ. 27.11.2009 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 11/2010, p. 82].

Dano moral. Assédio sexual. Dificuldade de comprovação do ilícito em juízo. Dispensa de prova robusta. Indícios de ocorrência. Configuração

Ementa: *Assédio sexual – Dificuldade de comprovação do ilícito em juízo – Dispensa de prova robusta - Indícios de ocorrência – Configuração*. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal, a incluir contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. Sendo assim, consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiras, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a apresentação de indícios nesse sentido. No caso, considerando toda a exposição da matéria fática nos autos, a saber, o relato minucioso dos

fatos pela autora, as contradições da recorrente e que a única prova constante nos autos esteja a favor da obreira, reconhece-se que esta foi vítima de assédio sexual acometido pelo seu ex-patrão. Recurso conhecido e parcialmente provido. [TRT 22ª Reg. RO 00335-2008-104-22-00-7 – (Ac. 1ª T.) - Rel. Des. Arnaldo Boson Paes - DEJT/ TRT 22ª Reg. n. 325, 18.12.09 (Disp) – *Apud* LTr. Sup. Jurisp. 13/2010, p. 98]

Dano moral. Assédio sexual. Configuração

Ementa: *Recurso ordinário patronal – Dano moral decorrente de assédio sexual – Configuração.* Para determinar se o ato do empregador enseja reparação por dano moral, necessário se faz analisar o fato em si, enquadrando-o em um dos bens tutelados constitucionalmente – intimidade, vida privada, honra ou imagem. Feitas estas ponderações, a análise dos elementos dos autos, autoriza concluir que o dano moral por assédio sexual ocorreu contra a reclamante no ambiente de trabalho conforme alegado na petição inicial. Apelo não provido. [TRT 19ª Reg. RO-418/2008-007-19-00.3 – Rel.ª Vanda Lustosa. DJe/TRT 19ª Reg. n. 337/09, 11.12.09, p.5 – *Apud* LTr. Sup. Jurisp. 14/2010, p. 108]

Dano moral. Assédio sexual. Uso abusivo do poder pelo preposto visando à obtenção de favores sexuais. Responsabilidade do empregador

Ementa: *Assédio sexual - Uso abusivo do poder pelo preposto visando à obtenção de favores sexuais - Responsabilidade do empregador.* Restando configurado, de forma incontroversa, que foi a Empregada vítima de constrangimento pelo seu superior hierárquico - gerente da Empresa, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, inafastável a responsabilidade do Empregador pelos atos do seu preposto, por tê-lo escolhido mal e não vigiado as suas condutas, uma vez que tem o dever de assegurar a tranqüilidade no meio ambiente de trabalho, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as de caráter sexual – inteligência dos arts. 2º da CLT e 932, III, do Código Civil. [TRT 18ª Reg. RO 00986-2009-004-18-00-1 – (Ac. 1ª T.) – Rel.ª Des.ª Elza Cândida da Silveira - DJe/TRT 18ª Reg., ano IV, n. 03, 13.1.10, p. 23 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 15/2010, p. 115]

Assédio sexual e moral. Caracterização. Danos morais. Indenização devida. Responsabilidade civil do empregador

Ementa: *Assédio sexual e moral – Caracterização – Danos morais – Indenização devida – Responsabilidade civil do empregador – Evidenciado pela prova oral que a superior hierárquica da trabalhadora dirigia-lhe comentários maliciosos a respeito de suas vestimentas e compleição física, convidando-a para participar de reuniões festivas em que apenas participariam pessoas do sexo feminino, tocando-a fisicamente contra sua vontade, e ante a recusa da trabalhadora dessas investidas, passando, como reprimenda, a vigiá-la de perto durante a execução do contrato de trabalho, colocando-a em uma mesa em frente à sua, é de se presumir a sensação de angústia e até mesmo temor, donde a caracterização da figura do assédio nas modalidades sexual e moral. Consequentemente, obriga-se o empregador a indenizá-la pelos danos morais que a impingiu, decorrentes da agressão, na forma do que previsto nos arts. 2 e 157 da CLT e 186 do Código Civil e das Convenções 155 e 161 da OIT, mormente por não haver adotado providências preventivas ou repressivas dessa conduta. Recurso empresarial desprovido no particular. [TRT 24ª Reg. Proc. 0067100-16.2007.5.24.0007-RO. – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Francisco das C. Lima Filho - DJe/TRT 24ª Reg. n. 399/10, 14.1.10, p. 48/9 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 15/2010, p. 115]*

Dano moral. Assédio sexual. Configuração

Ementa: *Dano moral – Assédio sexual.* O assédio moral pode ser definido no local de trabalho como conduta abusiva, de natureza psicológica, exercida por uma ou mais pessoas sobre um colega, subordinado ou não, que atenta contra a dignidade psíquica deste, de forma reiterada, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. O ilícito praticado pode estar afeto, como no caso dos autos, ao chamado assédio sexual por intimidação, o qual segundo a doutrina, caracteriza-se por incitações sexuais importunas, por uma solitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Comprovada tal conduta imprópria e abusiva, o dever de indenizar a vítima é medida que se impõe. [TRT 3ª Reg. RO-1641/2008-018-03-00.9

(Número CNJ: 0164100 – 31.2008.5.03.0018 RO (Ac. 7ª T.) – Rel. Des. Paulo Roberto de Castro - DJe/TRT 3ª Reg. n. 411/10, 1.2.10, p. 164/5 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 16/2010, p. 123]

Dano moral. Assédio sexual. Comportamento genérico que evidencia despreparo para a liderança. Insuficiência para caracterização

Ementa: Assédio sexual – Comportamento genérico que evidencia despreparo para a liderança – Insuficiência para caracterização. 1. O mero despreparo do líder não é suficiente para que se reconheça o assédio moral, ilícito que se caracteriza por agressões verbais ou humilhações públicas que ridicularizam o trabalhador e afetam seu sentimento íntimo de dignidade. 2. Não tendo ocorrido abuso individual e diferenciado, tampouco existindo agressões verbais ou humilhações públicas, mas apenas o registro genérico de comportamento arrogante e prepotente, como estilo de atuação da chefia, por mais que se reconheça a impropriedade do método de liderança, tem-se como indevido o pedido indenizatório. 3. Recurso provido, no particular, por unanimidade. [TRT 24ª Reg. Proc. 0049900-77.2009.5.24.0022-RO.1 (00499/2009-022-24-00-8) – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Amaury Rodrigues Pinto Junior – DJe/TRT 24ª Reg. n. 451/10, 5.4.10, p. 25/6 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 24/2010, p. 188]

Dano moral. Assédio sexual. Prova cabal do fato alegado. Ato de preposto. Responsabilidade objetiva da empregadora

Ementa: Assédio sexual – Indenização por danos morais – Prova cabal do fato alegado – Ato de preposto – Responsabilidade objetiva da Empregadora. 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, e sob pena de perda do emprego em caso de recusa. Para que o assédio sexual renda ensejo à reparação por danos morais, é imprescindível que seja ele robustamente provado em juízo. In casu, a oitiva testemunhal provou, firme e convincentemente, o alegado assédio sexual, rendendo ensejo à reparação do dano extrapatrimonial. Veja-se, ademais, que a hipótese dos autos é de responsabilidade objetiva da empregadora por ato do seu preposto, nos termos dos arts. 932 e 933 do Código Civil de 2002, porquanto foi ele quem assediou sexualmente a empregada. [TRT 23ª Reg. RO 00412.2009.026.23.00-3 – (Ac. 1ª T. Sessão: 10/10) – Rel. Des. Roberto Benatar – DJe/TRT 23ª Reg. n. 453/10, 7.4.10, p. 29/30 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 24/2010, p. 188]

Dano moral. Assédio sexual. Comportamento do preposto. Favor sexual em decorrência da sua situação hierárquica mais favorável

Ementa: Agravo de instrumento – Recurso de revista – Indenização por danos morais – Assédio sexual. O Tribunal Regional do Trabalho, a partir dos elementos fático-probatórios existentes nos autos e em estrita observância ao princípio do livre convencimento motivado (CPC, art. 131), concluiu, em decisão devidamente fundamentada, que a prova dos autos amparava o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. Registrou que o comportamento do empregador, por meio de seu preposto, revelou que este buscou obter favor sexual em decorrência de sua situação hierárquica mais favorável, constringendo a autora, o que deve ser reparado por força do ordenamento jurídico vigente. A argumentação dos reclamados jungida à premissa de que não restou comprovada a prática de assédio sexual reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cujo reexame é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos moldes da Súmula n. 126 do TST. Ileso o art. 216-A do Código Penal, que trata da figura penal e, não, de ilícito civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [TST-AIRR-13740-07.2006.5.04.0801 (AIRR-137/2006-801-04-40.2) – (Ac. 1ª T.) – Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa – DJe/TST n. 459/10, 15.4.10, p. 170 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 27/2010, p. 212]

Dano moral. Assédio sexual. Superioridade hierárquica do ofensor. Desnecessidade em sede trabalhista quando verificada culpa “in vigilando”

Ementa: Assédio sexual – Superioridade hierárquica do ofensor – Desnecessidade em sede trabalhista quando verificada culpa “in vigilando”. O empregador reproduz, no microcosmo empresarial, os deveres do Estado, no macrocosmo social. Não basta que o empregador e seus prepostos atuem com respeito à dignidade e a honra do trabalhador, mas

que imponham idêntico comportamento a seus subordinados, fiscalizando e punindo com rigor os excessos. Tendo a autora não apenas sido objeto de insistentes convites sexuais por parte de colega do mesmo nível hierárquico, como também de “bolinação” (toque nos seios), como também comunicado o fato aos superiores hierárquicos, sem que deles houvesse emissão de advertência ou punição pior ao assediador o que aumentou sua audácia, tem-se por caracterizada a culpa “*in vigilando*” a autorizar e indicar a condenação em indenização por danos morais. Se, em sede penal, é indispensável que haja superioridade hierárquica do ofensor. [TRT 12ª Reg. Proc. RO 00766-2008-038-12-00-7 – (Ac. 3ª T., 4.5.10) – Rel. Juiz José Ernesto Manzi – Disp. TRT-SC/DOE 27.5.10 - Data de Publ. 28.5.10 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 27/2010, p. 212]

Indenização por danos morais. Assédio sexual configurado. Terceirização de serviços

Ementa: Indenização por danos morais. Assédio sexual configurado. terceirização de serviços. No caso em tela, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional é suficiente para denunciar a presença dos elementos essenciais à configuração do assédio sexual no trabalho. Com efeito, a presença da assediada e do assediador é indiscutível; o comportamento incômodo e repelido, bem como a reiteração da prática do assédio, traduzem-se não nas cantadas, mas no fato de o gerente ter abordado a reclamante pelo menos dez vezes (...) algumas vezes pessoalmente e outras através do interfone; e a relação de ascendência profissional também é inconteste, tendo em vista o cargo de gerente ostentado pelo assediador, e a prestação de serviços de vigilância bancária, pela reclamante, por meio de contrato de terceirização. Sem contar a divulgação de suposto relacionamento amoroso entre a demandante e outro funcionário do banco, igualmente cometida pelo mesmo gerente e confirmada via testemunha. Nesse contexto, não há dúvida de que a reclamante se viu invadida na intimidade, na vida privada, na imagem, na honra e, em última análise, na dignidade da sua pessoa como trabalhadora. Contrariamente, portanto, a princípios e direitos fundamentais gravados nos artigos 1º, III e IV, e 5º, X, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido, no particular, para restabelecer a sentença de origem que condenara os reclamados, de forma subsidiária, ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho. [TST-RR- 1900-69.2005.5.12.0006 – (Ac. 8ª Turma) – Relª Minª Dora Maria da Costa – *Apud* Revista do TST, Brasília, vol. 76, n. 2, abril/jun 2010, p. 279]

Dano moral. Assédio sexual. Não configuração

Ementa: Indenização por danos morais. Assédio sexual. Não configuração. Para que fique configurado o assédio sexual no ambiente de trabalho, é necessário que os elementos do processo demonstrem que o superior hierárquico, utilizando dessa condição, pressione a vítima a fim de obter favores sexuais, por meio de alguma forma de intimidação ou de compensação. Também deve ficar comprovado que a suposta vítima manifestou declarada oposição ao comportamento do suposto assediador. Assim, se os documentos dos autos apontam no sentido de que a demandante não repeliu as insinuações sexuais do colega de trabalho, não há falar em condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais. [TRT 12ª Reg. RO Proc. 06880-2009-035-12-00-2 – (Ac. 3ª T., 28.9.10) – Rel. Juiz Amarildo Carlos de Lima – TRT-SC/DOE 18.10.10 – Data de Publ. 9.10.10 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 03/2011, p. 18]

Dano moral. Assédio sexual. Prova estritamente oral

Ementa: Assédio sexual. Prova estritamente oral. Danos morais. Nos casos de assédio sexual, quando as provas contundentes são estritamente orais, deve-se prestigiar as impressões extraídas pelo Juízo a quo, vez que foi ele quem teve contato direto com as provas, com todas as suas exteriorizações e vicissitudes. Presentes o ato ilícito, dano e nexa causal, devido o pagamento de indenização por danos morais. [TRT 18ª Reg. RO-0154100-57.2009.5.18.0102 – (Ac. 1ª T.) – Rel.ª Des.ª Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque – DJe/TRT 18ª Reg., ano IV, n. 205, 18.11.10, p. 17/18 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 06/2011, p. 43]

Dano moral. Assédio sexual. Episódio isolado. Não descaracterização

Ementa: *Assédio sexual. Episódio isolado. Não descaracterização.* É por demais conhecida a natureza alimentícia do salário pago ao empregado, como fonte de subsistência de si próprio e sua família. Portanto, nem sempre pode ele sacrificar de pronto um emprego ao ver-se assediado sexualmente, não raro vendo-se obrigado a resistir ao máximo às investidas. Por outro lado, a experiência jurisprudencial indica que, até cometer o primeiro ato verdadeiramente relevante, já muito antes o assediador ronda a vítima com crescentes gracejos e insinuações de caráter lascivo e, não sendo então correspondido, parte para atitudes mais ousadas. Assim, ao chegar ao conhecimento do Poder Judiciário aquele que geralmente é chamado de fato isolado pela parte ré, tem-se que, na verdade, constitui ele o mais exacerbado de uma série de outros episódios constrangedores. Enfim, seria de todo descabido se tanto a jurisprudência penal quanto a trabalhista se consolidassem no sentido da necessidade de haver reiteradas investidas do assediador em relação à vítima para que, só assim, pudesse ela se valer do amparo do Poder Judiciário. Isso consistiria em evidente incentivo ao agente agressor e um inadmissível ônus para aquele que sofre o assédio sexual. [TRT 18ª Reg. RO 0001004-05.2010.5.18.0161 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Aldon Vale Alves Tagliaglena – DJe/TRY 18ª Reg., ano V, n. 14, 27.1.11, p. 9 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 11/2011, p. 85]

Dano moral. Atos com conotação sexual e assédio sexual. Diferença

Ementa: *Dano moral decorrente de atos com conotação sexual e assédio sexual. Diferença.* O dolo é elemento indispensável para se caracterizar o assédio, manifestado pela vontade do agente em prejudicar a vítima e atingir resultado espúrio, buscando desestabilizá-la. No assédio sexual, o ato de molestar está intimamente ligado ao fim de favorecimento sexual e, como leciona José Affonso Dallegrave Neto, “As investidas do agente extrapolam em muito o simples poder de comando sobre a prestação do serviço, até porque elas recaem sobre ‘a pessoa do empregado’ e não sobre sua atividade, o que, por si só, já representaria um abuso nos termos do art. 187 do Código Civil. (sic) No agir doloso, verifica-se uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido. É, pois, o que ocorre na mente do assediante que dolosamente deseja agir daquela forma abusiva com a intenção de prejudicar a vítima e a satisfação de atingir o resultado espúrio.” (Dallegrave Neto, José Afonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 269 e 288). No presente caso, a análise dos elementos probatórios contidos nos autos não aponta para a caracterização de assédio sexual, propriamente dito, sequer por intimidação, em razão da falta de demonstração da represália pela negativa de envolvimento sexual ou do fim de prejudicar a Reclamante em seu trabalho. Por outro lado, tais fatos descritos na vestibular, revelam dano moral, a autorizar o pleito indenizatório. Não importa a classificação que a Autora tenha conferido às ações patronais (assédio sexual/ assédio moral), mas a comprovação do quanto alegado. Recurso da Reclamante que se dá provimento, neste particular. [TRT 9ª Reg. RO-1268500-53.2008.5.09.0005 (Ac. 1ª T.) – Rel. Ubirajara Carlos Mendes – DJe/TRT 9ª Reg. n. 609/10, 22.11.10, p. 109 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 11/2011, p. 85]

Dano moral. Assédio sexual. Indenização por dano moral. Necessidade de prova convincente. Testemunho não presencial

Ementa: *Assédio sexual. Indenização por dano moral. Necessidade de prova convincente. Testemunho não presencial.* Diante da gravidade da acusação de assédio sexual, é necessário que a parte autora produza prova convincente de suas alegações. A mera informação passada à testemunha pela própria demandante, relativamente ao fato que caracterizaria o assédio sexual alegadamente praticado pelo sócio da demandada, não é suficiente para que o julgador conclua pela procedência do pedido de indenização por dano moral, por se tratar de testemunho não presencial. [TRT 4ª Reg. Proc. n. 0038800-04.2009.5.04.0016 RO – (Ac. 10ª T.) – Rel.ª Des.ª Denise Pacheco. Publicação em 24.11.10 (Revista Eletrônica do TRT 4ª Reg., Ano VII, n. 111, Jan. 2011) – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 12/2011, p. 91]

Dano moral. Assédio sexual. Não caracterização

Ementa: *Assédio sexual. Danos morais. Não caracterização.* Na doutrina trabalhista caracteriza-se como assédio sexual a solicitação, segundo o entendimento do jurista Ernesto Lippmann, ‘de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no

caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de perda do emprego, de promoções, de transferência indevida. É a cantada desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.’ No caso presente, restou comprovado que a autora já mantinha um relacionamento com o suposto assediador, não restando comprovada a ofensa à sua honra e dignidade. Apelo desprovido, neste particular. [TRT 17ª Reg. RO-112900-25.2008.5.17.0008 - (Ac. 3ª T.) – Rel. Des. Claudio Armando Couce Menezes - Dje/TRT 17ª Reg. n. 599/10, 5.11.10, p.29 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 15/2011, p.116]

Dano moral. Assédio sexual. Indenização indevida

Ementa: Dano moral. Assédio sexual. Indenização indevida. O assédio sexual caracteriza-se pela finalidade sexual do cerco. Deve ser repetitivo (insistente) por parte do assediador e repellido ou indesejado pela vítima, e tem por fim constranger a pessoa de modo a obter dela favores íntimos que livremente não concederia. Não raro o sedutor repellido torna-se implacável algoz da vítima que ousou resistir aos seus enredos, convolvando-se, nessas circunstâncias, o assédio sexual para a modalidade de assédio moral. *In casu*, ao contrário do que sustenta a inicial, a prova dos autos não permite configurar com clareza a ocorrência de assédio sexual por parte do superior hierárquico. É bem verdade que este realizava brincadeiras com algumas funcionárias, inclusive com a autora, e a prova oral sugere que este convidou-a para sair. Todavia, relataram as testemunhas, que o encarregado também realizou convites à outra empregada e não há prova cabal de que estes efetivamente foram feitos à demandante e tampouco em situação de cerco sistemático e sufocante, com claro e permanente objetivo sexual, e que teria havido reiteração da investida após a recusa da autora, com novas importunações, o que afasta a figura específica do assédio sexual, hoje tipificada como crime, a teor do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (com a redação dada pela Lei n. 10.224, de 15/05/01). Recurso a que se nega provimento. [TRT 2ª Reg. RO-00254-2009-316-02-00-3 – (20100612266) – (4ª T.) – Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DJe 16.07.2010]

Dano moral. Assédio sexual. Envolvimento amoroso consentido. Não cabimento

Ementa: Indenização por danos morais. Assédio sexual. Envolvimento amoroso consentido. Não cabimento. A prova produzida demonstrou que não havia assédio sexual. Na verdade havia um envolvimento amoroso da reclamante com seu superior, o qual, sendo consentido, não há que se falar em indenização por danos morais decorrentes. [TRT 18ª Reg. RO 0001320-04.2010.5.18.0004 – (Ac. 3ª T.) – Relª Desª Elza Cândida da Silveira – DJe/TRT 18ª Reg. ano V, n.30, 18.2.11, p.6/7. – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 17/2011, p.132]

Dano moral. Assédio moral. Alteração de função. Perda de privilégios inerentes à condição de gerente. Redução salarial. Não configuração

Ementa: Alteração de função. Perda de privilégios inerentes à condição de gerente. Redução salarial. Assédio moral. Não configuração. A alteração de função do empregado, sem que esta acarrete redução de salário, não configura dano moral. A manutenção de sala privativa era inerente ao exercício da função de gerente. Deixando o empregado de exercer tal função, não há sentido em manter privilégios inerentes à mesma. Ainda, comentários sobre mudança de função entre os empregados, por si só, não configuram “destruição do bom nome profissional” do empregado, ainda mais porque não configurado que tais comentários tinham caráter vexatório ou humilhante em relação ao reclamante. Recurso Ordinário obreiro não provido. [TRT 2ª Reg. (SP) – RO-00480200708902008 – (Ac. 14ª T. 20110230269) – Rel. Davi Furtado Meirelles – DOe/TRT 2ª Reg. 2.3.11, p. 92 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 22/2011, p. 170]

Dano moral. Assédio moral. Ato ilícito. Prática discriminatória. Isonomia. Violação ao princípio. Indenização. Dano. Configuração

Ementa: (...) VI. Ato ilícito. Dano. Configuração. Assédio moral. Prática discriminatória. Isonomia. Violação ao princípio. Indenização. A Constituição Federal assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assim como o direito à indenização pelo dano moral decorrente de sua violação (CF, art. 5º, X). Daí decorre que incumbe ao empregador respeitar a consciência do trabalhador, zelando pela sua saúde mental e liberdade de trabalho, sua intimidade e vida privada, sua honra e

imagem, abstendo-se de práticas que importem exposição do empregado a situações humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, discriminatórias, tendentes a incutir na psique do trabalhador idéia de fracasso decorrente de uma suposta incapacidade profissional, por um lado. Por outro, o direito à indenização, por ato ilícito, supõe a comprovação do dano, o nexo de causalidade e a culpa. Evidenciado o dano (assédio moral) ao empregado, transtornos psicológicos depressivos, decorrentes de tratamento desigual, dispensado pelo superior hierárquico, combinado com estresse, ante a sujeição à sobrecarga de trabalho, - o nexo de causalidade -, com intensa pressão da chefia e ameaça de demissão-, a culpa, inarredável o direito de indenizar. Convicção que se robustece quando se atenta para o fato de que as pressões do superior hierárquico sobre o autor davam-se, de forma mais ríspida, que sobre os demais empregados, circunstância que revela o tratamento desigual, prática evidenciadora de afronta ao princípio da igualdade, e ressalta ainda mais a culpa do empregador. Aquele que viola direito e causa dano a outrem é obrigado a repará-lo (arts. 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro). Não viola os artigos 186 e 927 do CCB acórdão regional que, em semelhantes circunstâncias, reconhece ao empregado o direito à indenização, por assédio moral. Não conhecido. VII. *Indenização. Valor arbitrado. Danos morais e estéticos. Acidente de trabalho. Matéria fática.* Apelo de natureza extraordinária, o recurso de revista não se constitui em via própria para reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais Regionais são soberanos. Não comporta conhecimento recurso de revista cuja pretensão da recorrente supõe o revolvimento de fatos e provas. Na espécie, para rever os critérios por que se pauta o Tribunal *a quo* para fixar o valor da indenização, a título de dano, fundada na prática de ato ilícito, pelo empregador, consistente em assédio moral. Não conhecido. [TST RR-31300-93.2005.5.17.0005 – (Ac. 5ª T.) – Rel. Min. Emmanoel Pereira – DJe/TST n. 627/10, 1.12.10, p. 1.169/1.170 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 22/2011, p. 170]

Dano moral. Assédio moral. Tratamento ofensivo ao trabalhador. Comprovação de um único ato de pequena monta. Não demonstrada a reiteração. Indenização indevida

Ementa: Assédio moral. Tratamento ofensivo ao trabalhador. Comprovação de um único ato de pequena monta. Não demonstrada a reiteração. Indenização indevida. Não enseja reparação por assédio moral a comprovação de um único ato de pequena monta de tratamento tido como ofensivo pelo trabalhador, quando não demonstrada a reiteração da prática pelo empregador, tampouco a intenção de expor o empregado a situação constrangedora ou humilhante no ambiente de trabalho. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO-000699-76.2010.5.15.0105 – (Ac. 19979/11-PATR, 7ª C.) – Rel. Luiz Roberto Nunes – DEJT 14.4.11, p. 454 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 22/2011, p. 171]

Dano moral. Assédio sexual. Constrangimento por superior hierárquico. Prova. Ausência. Não configuração

Ementa: Assédio sexual. Caracterização. O assédio sexual na relação de emprego caracteriza-se quando o superior hierárquico da vítima aproveita-se dessa condição para constrangê-la, com o fim de obter proveito sexual. Esse constrangimento deve ser entendido no sentido de a vítima se ver ameaçada, na condição de empregada (ainda que de forma velada), ou de perder o emprego ou de perder alguma vantagem dele decorrente. [TRT 12ª Reg. - RO-06878-2009-036-12-00-0 – (4ª C.) – Relª Mari Eleda Migliorini, DJe 14.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 264, p. 150, ementa n. 28850]

Dano moral. Assédio sexual. Prova modesta

Ementa: Assédio sexual. Prova modesta. A prova do assédio sexual é bastante dificultada pela própria natureza do ato, que, via de regra, não ocorre de maneira pública, mas principalmente quando vítima e assediador estão a sós. A exigência de prova cabal do assédio, nesse passo, pode significar a total impunidade do agressor. Cientes disso e diante dos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, os tribunais têm conferido especial relevância ao interrogatório da vítima, sempre que seja corroborado com um mínimo de lastro probatório. *In casu*, havendo depoimento da única testemunha ocular, suas declarações, sem prova divergente, não de ser privilegiadas. Recurso desprovido. [TRT 18ª Reg. RO-0000804-61.2011.5.18.0161 – (Ac. 3ª T.) – Relª Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento – DEJT n. 847/2011, 3.11.2011, p. 100 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 03/2012, p. 19]

Dano moral. Assédio sexual. Valor ínfimo da indenização. (R\$20.000,00)

Ementa: *Recurso de revista. Negativa de prestação jurisdicional (alegação de violação aos art.s 5º, XXXV, e 93, IX, da Constituição Federal, 832 da Consolidação das Leis do Trabalho e 458 do Código de Processo Civil)*. Com relação à alegação de que o Tribunal Regional não manifestou-se acerca do PDI do Besc, note-se que essa questão não foi tratada nos embargos de declaração da reclamante, configurando-se mera inovação em sede de recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. *Dano moral. Assédio sexual. Valor ínfimo da indenização (R\$ 20.000,00)*. O art. 944 do Código Civil Brasileiro estabelece que a indenização será medida pela extensão do dano sofrido. Assim, para se mensurar a indenização por danos morais, deve-se observar a proporção do dano sofrido e a reparação. Nesse passo, o Tribunal Regional, ao fixar a indenização por danos morais em R\$3.202,20 (dez vezes a remuneração da reclamante), estabeleceu indenização de reduzida proporção. Note-se que o presente caso trata de fixação de indenização por danos morais em virtude de assédio sexual sofrido pela reclamante. Ademais, em se tratando de assédio moral ou sexual, o valor da indenização não pode ser calculado sobre o valor da remuneração, pois se refere à dignidade do ser humano, cujo valor não está atrelado à sua capacidade de auferir salários maiores ou menores. Recurso de revista conhecido e provido. *Juros de mora. Aplicação da taxa SELIC (alegação de violação aos arts. 389 e 395 do Código Civil, 8º e 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, 5º da LICC e 39, §1º, da Lei nº 8.177/91 e divergência jurisprudencial)*. A Lei nº 8.177/91, em seu art. 39, §1º, estabelece que os juros de mora nos débitos trabalhistas serão de um por cento ao mês. Trata-se, portanto, de previsão legal específica, não havendo que se falar em sua supressão pelo advento do art. 406 do Código Civil. Desse modo, não há que se falar na observância da taxa SELIC para a contagem dos juros de mora no âmbito da Justiça do Trabalho, em face dos termos da Lei nº 8.177/91. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-900400-81.2006.5.09.0008 – (RR-9004/2006-008-09-00.9) – (Ac. 2ª T.) – Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva – DJe/TST n. 870/11, 7.12.11, p. 773 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 09/2012, p. 66/67]

Goiânia, maio de 2012.