



AULA DE HOJE

- Direitos da personalidade do trabalhador e a proteção constitucional à intimidade. Assédio moral e sexual na relação de trabalho.

Considerações introdutórias sobre os direitos fundamentais

- **. Declarações de direitos norte-americana (1787) e francesa**

- . Emancipação histórica do indivíduo perante os grupos sociais.
- . Em troca da ruptura, a sociedade liberal ofereceu a suposta segurança da legalidade (de igualdade de todos perante a lei).
- . DDFF de liberdade dirigidos originariamente contra o Estado (contra o antigo regime).

- **. Trânsito do Estado Liberal para o Estado Social**

- . A vontade dos contratantes e a auto regulação na concepção clássica dos negócios jurídicos.
- . Evolução da concepção unidirecional dos direitos fundamentais
- . A força normativa da Constituição e sua influência no direito privado enquanto instrumento de unidade do ordenamento
- . Direitos individuais de liberdade não são pura emanção da razão, possuindo um conteúdo variável (variável histórica) – análise dos obstáculos concretos (Garcia Pelayo).

O universalismo do direito fundamental

- - Os direitos fundamentais como princípios constitucionais no marco do pós-positivismo (O pós-guerra como pano de fundo). - Dimensão jurídico-**objetiva e eficácia pluridirecional** dos direitos fundamentais
- - Liberdade abandonada a sua própria discricionariedade se transforma em falta de liberdade (liberdade formal e liberdade de contratar)
- - Reconhecimento de que há no seio das relações privadas, novas esferas de poder (ainda mais fortes que o Estado)
- - Poder privado em diversas manifestações (publicização do privado e privatização do público – Intervenções do Estado no setor privado e inserção deste em esferas públicas – Ex: segurança de presídios, centros de recuperação, previdência privada etc.)
- - Estado, de mero sujeito passivo, passa a adotar função positiva de **garantidor** (pela via legislativa ou judicial) da realização e tutela dos direitos fundamentais

Recepção da teoria do Drittwirkung no Brasil. A doutrina do STF a respeito da eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais.

- - Existência de direitos fundamentais dirigidos diretamente contra particulares no art. 7º/CF/88.
- - Existência de outros direitos fundamentais que devem ser aplicados aos particulares de forma direta ou indireta (art. 1º, III; art. 5º, par. 1º e 2º CF/88).
- - Posição do STF: RE 201.819-8/RJ (2ª turma) – Relator Min. Gilmar Mendes – COMPOSITOR EXPULSO DA UBC (lesão ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa) – **reconhecimento expresso da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.**
- - Caso aplicado ao processo do trabalho – RE 161.243-DF – Empregado brasileiro da AIR FRANCE - Pedido de reconhecimento do estatuto que só seria aplicado aos franceses - **reconhecimento expresso da eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.**
- - Vinculação **imediata** dos direitos fundamentais aos particulares, *como regra*.

Recepção da teoria do Drittwirkung no Brasil. A doutrina do STF a respeito da eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais.

- - A posição do STF e as dificuldades para uma doutrina consolidada:
 - - Transcendência
 - - O contrato de trabalho
 - **Súmula 279. Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário.**
 - **Súmula 454. Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário**
- - Difíceis conclusões sobre a eficácia dos direitos fundamentais na relação de trabalho na jurisprudência do STF
- - A ambiguidade do Tribunal Superior do Trabalho (utiliza-se de parâmetros que não levam em conta a doutrina sinalizada pelo Supremo Tribunal Federal).

Os direitos fundamentais atípicos e o confronto entre direitos fundamentais. Noções teóricas

- - Ordenamento jurídico não tolera antinomias (regra mais nova, específica, hierarquicamente superior). Sobre princípios e regras.
- - Direitos fundamentais e seu alto grau de abstração, como instrumento para solucionar conflitos.
 - Princípios não geram conflitos, mas **tensão hermenêutica** – são pontos de partida.
 - Direitos fundamentais são mandados de otimização.
 - Aplicação do princípio de proporcionalidade (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) *versus* autonomia privada.
 - Análise sobre a igualdade entre as partes (em geral, na relação de trabalho jamais haverá uma plena isonomia entre as partes).

O contrato *versus* direitos fundamentais. Regras de solução

- a) Quando a teoria se confunde com a ideologia política
- **Minimalistas** – direito do trabalho vs. direito ao emprego (**crise de empregabilidade**)
- **Maximalistas** – Partem do patológico no contrato de trabalho – banalização do direito fundamental
- b) **Dogmas em torno dos direitos fundamentais. Sobre a possibilidade de transigir**
- **ARGUMENTOS CONTRÁRIOS**
- Dupla dimensão dos direitos fundamentais - os direitos fundamentais constituem, além de direitos subjetivos, também elementos de uma ordem objetiva
- Dignidade da pessoa humana. - a todo homem corresponde uma dignidade, a qual ele não pode renunciar.
- O elemento caracterizador dos direitos fundamentais é a sua inalienabilidade (Ferrajoli)

O contrato *versus* direitos fundamentais. Regras de solução

- **ARGUMENTOS FAVORÁVEIS**
- 1.Os direitos fundamentais continuam a ser direitos subjetivos.
- 2. Irrenunciabilidade de todos os direitos fundamentais significaria a eliminação da capacidade de autodeterminação do indivíduo e, por conseguinte, ameaçaria a própria dignidade humana.
- 3.Estado não pode assumir o papel paternalista de proteger os indivíduos contra eles próprios.
- **Nem sempre falta ao trabalhador autonomia real.**
- 1ª CONCLUSÃO: É POSSÍVEL TRANSIGIR. Então, qual o objeto da transação?
- **PILAR PARA SOLUÇÃO:**
- - Determinar quando deve o indivíduo ser protegido e quando deve prevalecer a sua autonomia.
- - Proporcionar o máximo de proteção e o máximo de autonomia.

A distinção entre renúncia e não exercício de um direito fundamental

- **Renúncia** - compromisso que o titular do direito assume de não invocar certa posição jurídica.
- **Não-exercício do direito fundamental** - indivíduo opta por não exercer uma posição jurídica que o ordenamento lhe permite.
- Solução: **distinção entre a titularidade e a capacidade de exercício desses direitos.**
- **A titularidade de uma posição jurídica de direito fundamental envolve o poder de disposição - diz respeito à decisão sobre “se”, “quando” e “como” se dará o exercício fático do direito.**

Critérios para a validade do ato jurídico através do qual se consente à limitação no exercício de faculdades dos direitos fundamentais

- **1) Declaração de vontade dirigida a produzir o enfraquecimento de uma posição jurídica seja dada pelo próprio titular do direito fundamental**
 - .Eficácia mais intensa - relações jurídicas assimétricas.
 - Falta de autonomia real-necessidade de ponderar os interesses colidentes.
- **2) Livre revogabilidade da limitação voluntariamente assumida.** Do contrário - renúncia à própria titularidade do direito.
- **3) Observadas as diferenças entre os de direitos fundamentais.**
 - . direitos sobre bens pessoais
 - . direitos associados a valores comunitários, a exemplo dos direitos à identidade pessoal, cidadania, sigilo de voto etc.

4) Estrita necessidade

Os limites implícitos que decorrem da natureza de certas relações de trabalho

- Natureza da relação de trabalho
- **Exemplos:** integridade física de policiais;
- liberdade religiosa dos padres de Igreja Católica;
- empregados contratados para experimentar drogas farmacêuticas em fase de experimentação;
- integridade física de lutadores de MMA;
- imagem de quem trabalhe em contato com o público etc.
- ***OBS: AINDA ASSIM DEVE PERMANECER O VÍNCULO COM A ESTRITA NECESSIDADE.***

Fiscalização e controle do e-mail do empregado pelo empregador

- - **Origem remota** – existência de serviços de comunicação
- - **Origem próxima** – Rev. Francesa (reação aos “cabinet noir”)
- - Informação como instrumento de poder. Sociedade de Informação.
- - **Sigilo de correspondência como direito autônomo em relação à intimidade**, ainda que possua com ele certa conexão (feição objetiva da intimidade, de igual forma que a inviolabilidade do domicílio)
- - **Elementos componentes: comunicação e sigilo**
 - . Comunicação – à distância e com segredo garantido do ponto de vista técnico (expectativa de sigilo).
 - . Proteção aos comunicantes (integrantes do processo comunicativo).
 - . Direito formal – proteção contra terceiros (protege o processo comunicativo independentemente do conteúdo)
 - A importância da propriedade do bem. O empregador nesse processo comunicativo.

Fiscalização e controle do e-mail do empregado pelo empregador

- **Extensão ao email por construção jurisprudencial e por disposição legal** (Lei 9296/1996 – art. 1º, parágrafo único)
- **Análise crítica da jurisprudência do TST:**
 - O e-mail protegido constitucionalmente é apenas o pessoal
 - Possibilidade de regulamentação do uso dos e-mails pessoal e corporativo
 - O e-mail corporativo em relação à própria empresa não é protegido pelo direito ao sigilo de correspondência, vez que a empresa faz parte do processo comunicativo e não há razoável expectativa de privacidade do empregado
 - A senha pessoal do e-mail corporativo é instrumento de proteção da empresa contra terceiros
 - Legitimidade do controle formal e material do e-mail corporativo, desde que este se dê de forma “moderada, generalizada e impessoal”.
 - O e-mail fornecido pela empresa, verdadeira propriedade do empregador, tem natureza jurídica equivalente a uma ferramenta de trabalho, destinada a uso profissional

Intimidade e Revista íntima

Previsão constitucional e infraconstitucional:

Art. 5º, X, da CF/88: *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.*

Art. 21 do Código Civil: *“A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.*

Art. 373-A , VI, da CLT: *“Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI - **proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias**”.* A jurisprudência reconhece a extensão desta vedação aos trabalhadores do sexo masculino, por força da igualdade de gênero prevista no artigo 5º, I, da CF/88.

Conceito constitucional de intimidade (STF) - direito do indivíduo de **decidir em que medida quer compartilhar com outros seus pensamentos e sentimentos, assim como os fatos de sua vida pessoal. É o direito de desfrutar de zonas de retiro e segredo**, sendo estas zonas **voluntárias e reversíveis**, e o direito de desfrutá-las consiste justamente na **faculdade de controlar tais zonas**.

Intimidade e Revista íntima

- **Controvérsia**: Extensão do conceito de revista íntima? Revista a objetos pessoais?

POSIÇÃO DO MPT: Orientação 02 da Coordigualdade do MPT: *“Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais. “*

POSIÇÃO DA ANAMATRA: 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – TST/ANAMATRA (23/11/2007): Enunciado nº 15: REVISTA DE EMPREGADO

“I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República”.

- **Crítica**: É o trabalhador que define suas zonas de retiro e segredo. Conceito de intimidade é material, não é formal.

Intimidade e Revista íntima. O poder diretivo como contraponto

- **O Poder diretivo do empregador**

- Direito de propriedade
- Livre iniciativa

Faculdades inerentes ao poder diretivo

- a) **Liberdade de criação** de empresas e de acesso ao mercado;
- b) **Liberdade de organização** (eleição de formas, nome ou identidade da empresa, constituição interna etc.);
- c) **Liberdade de direção da empresa** (faculdade de tomar decisões e de competir em um mercado livre)

Intimidade e Revista íntima. Posição do TST

- Tolerância à revista pessoal, desde que realizada de forma **esporádica, moderada, sem imposição de constrangimentos** ao empregado no âmbito interno da empresa ou no âmbito social e **contatos físicos ou exposições visuais do corpo**.
- Não basta que o empregado se sinta ofendido com a revista intentada pelo empregador - **necessário que haja um constrangimento no âmbito interno da empresa ou no âmbito social**.
- Revista por si só, a despeito da previsão normativa em sentido contrário, para o TST não seria geradora de constrangimento ao trabalhador (**substitui a “atividade” que pode ser objetivamente aferida - a revista- pela expressão aberta e subjetiva do “constrangimento”**).
- Deve ocorrer de forma **impessoal e indiscriminada**

Intimidade e Revista íntima. Posição do TST

- O que pode configurar **exercício irregular** do poder de fiscalização:
 - **Discriminação** na revista (preservação da igualdade e não da intimidade);
 - A **frequência** do procedimento de revista. Até mesmo quando se dá por sua forma menos agressiva, consistente na checagem visual, que pode ser considerada abusiva, se reiterada.
 - **Contato físico e exposição visual do corpo**, em regra, não é considerado lícito, sendo relevado em uns poucos casos no que se refere aos trabalhadores homens.

Intimidade e Revista Íntima. Posição do TST

- **REVISTA COM CONTATO FÍSICO**
- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. Constatada decisão Regional prolatada com possível violação ao inciso X do art. 5º da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. OFENSA AO INCISO X DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Nos termos da jurisprudência desta Corte, a revista íntima, com contato físico, extrapola os limites do poder fiscalizatório empresarial e atinge a imagem do empregado, impondo-se o dever de indenizar, nos termos do inciso X do art. 5º da Constituição Federal.** Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 1953003120095020315, 3ª Turma, DEJT 20/02/2015)
- **REVISTA COM EXPOSIÇÃO VISUAL DO CORPO**
- EXPOSIÇÃO DE CORPOS - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. A jurisprudência desta Corte, **nos casos de revistas íntimas habituais em que os empregados expõem parte de seu corpo e revista de bolsas com a manipulação dos pertences ali guardados entende configurado o exercício abusivo do poder diretivo do empregador (art. 187 do Código Civil) e a ofensa à intimidade do empregado, sendo devida a indenização por dano moral, nos termos do inciso X do art. 5º da Constituição Federal.** No caso, ficou demonstrada a existência do fato danoso, qual seja: **a revista íntima habitual dos empregados mediante exposição parcial de seus corpos ao levantarem a camisa e o contato físico entre o empregado vistoriado e o vigilante que encostava o detector de metais no corpo do empregado**. E, ainda, a revista mediante a retirada de objetos de dentro das bolsas dos empregados pelo vigilante responsável pela revista. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 9843920115190003, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 25/04/2014)

Intimidade e Revista íntima. Posição do TST

- **Revista visual de bolsas dos empregados (uma possível mudança de rumos):**
- Posição majoritária no sentido de que a revista pessoal em objetos e bolsas e "meramente visual", dirigida a todos os empregados, não viola o direito à intimidade do trabalhador.
- Posição minoritária, adotada por algumas Turmas, aponta que a revista em pertences (bolsas e objetos), mesmo que meramente visual, impessoal e moderada, é vedada por violar o direito à intimidade do trabalhador. **Enfatiza a existência de outros métodos menos agressivos aos direitos fundamentais.**

Assédio moral. Noções gerais

- **A globalização dos mercados e suas consequências sobre o novel modelo de trabalho**
- **Paradigma criado pela globalização: “o homem produtivo”**
 - . Sobre humano (luta contra a sua condição humana);
 - . Alcança e ultrapassa metas;
 - . Ausência de condicionantes éticas
 - . Individualismo (visão panóptica criada a partir da atitude dos próprios colegas de trabalho)
- **Reação: redescoberta dos direitos humanos nas relações laborais. Visão antropocêntrica.**
- **Banalização e os perigos da política do “tudo ou nada”.**
- **Origem estranha às relações de trabalho. Renovação do interesse** = discussão sobre a eficácia dos direitos fundamentais na relação de trabalho + intensificação, gravidade e banalização do fenômeno.

Assédio moral. Conceito e pressupostos

- **Conceito:** “(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer **conduta abusiva** (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua **repetição ou sistematização**, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, **ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.**” (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)
- **Pressupostos do assédio moral**
 - . Degradação deliberada das condições de trabalho
 - . Direcionalidade (dirigida para alguma ou algumas pessoas do grupo)
 - . Temporalidade
- **Observação:** doutrina e jurisprudência avançaram no sentido de não mais exigir que a conduta tenha que ser intencional (previsibilidade é suficiente – não precisa dolo).

Assédio moral

- **Modalidades de assédio moral**
 - . Individual ou interpessoal
 - . Coletivo, organizacional ou corporativo
- **Espécies de assédio interpessoal/individual:**
 - . Vertical descendente
 - . Vertical ascendente
 - . Horizontal
 - . Misto: horizontal e vertical

Assédio moral organizacional

- Prática sistemática e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, **visa controlar a subjetividade dos trabalhadores.**
- **Formas de controlar a subjetividade:**
 - . Anuência a regras implícitas ou explícitas da organização (tempo de uso do banheiro etc.);
 - . Cumprimento de metas;
 - . Método de trabalho;
 - . Ocultação de medidas ilícitas (*indução a vendas a prazo com juros, aquisição pelos consumidores de produtos próximos do vencimento etc.*).
- Assume “ares de normalidade”. Humilhação e constrangimento como instrumentos de disciplina - **sanção normalizadora.**
- Represálias se apresentam como um **elemento do duplo sistema de gratificação-sanção.**

Assédio moral. Responsabilidade

- **RESPONSABILIDADE TRABALHISTA:**
- - Pode configurar justa causa do art. 483 CLT, alíneas a, b, c, d:
 - alínea “a”, exigência de serviços superiores às forças do trabalhador, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - alínea “b”, tratamento dado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - alínea “c”, perigo manifesto de mal considerável;
 - alínea “d”, não cumprir o empregador as obrigações do contrato .
- - É possível, em alguns casos, a **reintegração do empregado** quando este, em virtude da sujeição ao assédio (ou ausência de sujeição), tenha pedido demissão ou venha a ser despedido (não há estabilidade - garantia do emprego em virtude do viés discriminatório/abusivo da despedida efetuada).

Assédio moral. Responsabilidade

- **RESPONSABILIDADE CIVIL**
- Empregador é o responsável pelo meio ambiente de trabalho, e consequentemente pela proteção da integridade física, intelectual e psíquica do empregado (art. 2º da CLT)
- - Teoria da responsabilidade objetiva (com fulcro no risco – **aquele que cria o risco deve arcar com a reparação dos danos morais e materiais** que sua atividade pode causar a outrem).
 - Reconhecimento da ilicitude da conduta;
 - Mesmo que se entenda pela adoção da teoria subjetiva, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos (culpas *in vigilando* e *in elegendo* - arts. 927, 932, III, do Código Civil).
 - Súmula n. 341 do STF - "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".
 - Possibilidade de cumular indenização por danos morais e, conforme o caso, também por danos materiais - Súmula n. 37 do STJ.

Assédio sexual

- **Conceito:** Conduta sexual abusiva e indesejada, concretizada através de manifestações verbais e/ou físicas, com a finalidade de prejudicar o desempenho laboral da vítima, causando-lhe constrangimentos e intimidação (***assédio sexual por intimidação***), ou ainda a obtenção de favores de cunho sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função (***assédio sexual por chantagem***).
- **Posição minoritária:** em razão do artigo 216-A do Código Penal – necessidade de existência de relação de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função entre o agente e a vítima.
- **Posição dominante** - admite a configuração do assédio sexual por intimidação (inexistente a hierarquia funcional entre assediador e assediado – também chamado de ***assédio sexual ambiental***).
- **Hierarquia ou ascendência somente imprescindível à configuração do tipo penal**, não afastando a responsabilidade civil e trabalhista pela prática do assédio sexual. *Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.*

Assédio sexual

Valores sociais violados

- A sua prática implica a violação de direitos fundamentais, entre os quais, o **direito à igualdade** e à **inviolabilidade da intimidade**. Esta conduta sexual abusiva ofende as normas previstas nos artigos 5º, incisos I e X, e 7º, inciso XXX, da Constituição da República, além da **dignidade da pessoa humana**, enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito.
- O **valor atingido por esta conduta abusiva é a liberdade sexual**, isto é, a liberdade de escolha do parceiro e do momento oportuno para a prática sexual, causando constrangimento e ofensa à dignidade da vítima.

Sujeitos:

- Exige, pelo menos, a presença de dois indivíduos: o agente (assediador) e a vítima do assédio (assediado).

Assédio sexual

- O assédio sexual pode se dar entre pessoas do mesmo sexo (***assédio homossexual***) ou não (***assédio heterossexual***). Todavia, na maioria dos casos, as vítimas do assédio são mulheres. Razões:
 - **Estratificação vertical:** em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens; e
 - **Segregação horizontal:** especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras etc., em que os agressores enxergam uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais.
- **Caracterização:**
- **a) Conduta de natureza sexual:**
- Para configuração do assédio sexual é necessário que ocorra uma conduta abusiva de natureza sexual.
 - Não constitui assédio sexual o galanteio ou comentário respeitoso, ou mesmo o olhar de admiração, exercidos sem qualquer tipo de intimidação ou pressão hierárquica - ausência de conduta coativa.

Assédio sexual. Caracterização

- **b) Rejeição da conduta**

- Comportamento deve ser incômodo e repellido pela vítima, posto que indesejado.
- Somente o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva pode justificar a tutela judicial.
 - Por vezes, a dependência econômica não permite que o empregado demonstre seu repúdio manifesto.
- Deve ser uma conduta indesejada pela vítima, independente da consumação do favor sexual. **O que não pode ocorrer é a conjugação de vontades.**

- **c) Reiteração da conduta:**

- Aspecto que tem sido desprezado pela jurisprudência, embora a sua etimologia pressuponha a repetição.
- Admite-se a possibilidade de o assédio sexual configurar-se pela **prática de uma única conduta**, desde que seja grave. Segundo o direito comparado, que constitui fonte subsidiária do direito do trabalho pátrio (CLT, art. 8º), **quando a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito.**

Assédio sexual. Espécies

- a) **Assédio sexual por intimidação:**
 - Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas ou de outras manifestações de cunho sexual, verbais e/ou físicas, com a finalidade de prejudicar o desempenho laboral da vítima ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.
 - É indesejada por quem a recebe e provocadora de efeitos prejudiciais ao desempenho laboral e ao estado geral de bem-estar.
 - Pode se manifestar pelo **uso de palavras de natureza sexual, escritas ou verbais, que resultem hostis, humilhantes ou ofensivas e por condutas físicas, também de caráter sexual, indesejadas e ofensivas para quem as receba.**
 - Prescinde da existência de relação hierárquica ou de ascendência funcional entre o agente e a vítima para a sua configuração.

Assédio sexual. Espécies

- **b) Assédio sexual por chantagem:**
 - Trata-se de ato do empregador pessoa física, de sócio, de chefe, de diretor, de superior hierárquico ou de toda a pessoa que, **abusando da autoridade que lhe conferem suas funções**, dá ordens, exerce pressão de qualquer natureza sobre um empregado, com o **fim de obter favores sexuais, para si mesmo ou para terceiro**.
 - É também chamado de **assédio sexual *quid pro quo*** (“isto por aquilo”), caracterizando-se por uma chantagem sexual relacionada ao emprego. **Pressupõe o abuso de autoridade**.

Assédio sexual e a consumação do ato

- O assédio sexual caracteriza-se por uma conduta de **cerco insistente e indesejado** para a prática de ato de natureza sexual (atos preparatórios – de cerco, de propostas, de intimidação).
- **Uma vez atingido o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual com o(a) empregado(a), o fato abandona os domínios do assédio para tipificar o abuso sexual.**
- Pouco importa, entretanto, tenha a vítima mencionado, na petição inicial, ter sido sujeito passivo de assédio porque, se a condenação está autorizada pelo sistema do direito positivo por força de ocorrência de conduta assediante, motivo bem mais consistente impõe a reparação, no caso da relação sexual em si.

Assédio sexual. Responsabilidade trabalhista

- **Para o assediado:** **Resolução do contrato de trabalho por culpa do empregador** (rescisão indireta) – incidência do artigo 483, “c” (*“correr perigo manifesto de mal considerável”*), “d” (*“não cumprir o empregador as obrigações do contrato”*) e/ou “e” (*“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”*), todos da CLT.
- **Para o assediador:** sendo um empregado da empresa, a **resolução do seu contrato de trabalho** (dispensa por justa causa) encontra respaldo no artigo 482, alíneas “b” (*“incontinência de conduta ou mau procedimento”*) e/ou “j” (*“ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”*), todos da CLT.
- **Para o empregador:** O **desconhecimento** por parte do empregador acerca da prática do assédio sexual **não o exime de responder pela rescisão indireta do contrato de trabalho da vítima**

Assédio sexual. Responsabilidade civil

- Assim como no assédio moral, a prática do assédio sexual (por intimidação e por chantagem) no meio ambiente de trabalho deve atrair a responsabilidade objetiva do empregador, nos moldes dos artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil.
- O desconhecimento por parte do empregador acerca da prática do assédio sexual não o exime de **responder solidariamente** (com o agente do ilícito, nos termos do artigo 942, *caput*, e parágrafo único, do Código Civil), pelos **danos morais e materiais** decorrentes desta conduta abusiva.
- Possibilidade de **cumulação de indenizações por dano moral e material** – súmula 37 do STJ.