Educação, Direito e Sociedade
ISSN 2526-737X

A QUANTIFICAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRIBUNAL E GRADAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES

Caroline Shafer Barth
Estudante do X semestre do curso de Direito da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Campus de Frederico Westphalen. E-mail: carolinebarth15@gmail.com.

Pablo Henrique Caovilla Kuhnen
Mestre em Direito (UNOESC). Especialista em Direito Civil (URI). Bacharel em Direito (URI). Professor do curso de Direito (URI/FW). Coordenador do curso de Direito (URI/FW). Advogado. E-mail: pablo@uri.edu.br.

INTRODUÇÃO

O presente texto foi desenvolvido para verificar o valor que vem sendo deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) às vítimas de assédio sexual e sua correlação com a legislação vigente. A realização do assédio moral, como se verá é considerada como um problema de saúde pública e que pode ser realizado tanto por integrantes do setor privado como do setor público, ocasionando danos às vítimas danos físicos e psicológicos.

Será verificado a responsabilização civil do empregador, como se afere a indenização e sua vinculação com a ocorrência do dano, já que ele é um elemento indispensável para que ocorra o surgimento da responsabilidade civil em qualquer área, como o direito civil, consumidor e trabalhista.

O segundo item é reservado à análise da quantificação dos danos morais segundo a legislação laboral, analisando-se, para tanto, as condutas ensejadoras de danos em ambiente de trabalho. Será abordado também a Reforma Trabalhista e seu impacto na análise e julgamento de ações que visem a buscar reparação pelos danos morais, já que seu texto inseriu uma tarifação.

Como ápice da pesquisa, o último item apresentará uma análise das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre casos de assédio

sexual que foram julgados nos anos de 2022 e 2023, aferindo-se o valor deferido como indenização por tais condutas.

1 O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A forma de se realizar o trabalho como sendo uma atividade humana de natureza transformadora passou por diversas alterações ao logo da história até chegar na concepção moderna que se tem nos dias de hoje, como sendo uma atividade desenvolvida de forma personalíssima, subordinada, não eventual e exercido mediante remuneração (FERNANDES, 2017).

Por outro lado, a realização de comportamentos violentos também acompanha a história da humanidade, sendo realizadas das mais diversas formas e pelos mais variados motivos, como o desejo de destruir a integridade do próximo, provém a intolerância, por prazer pessoal, incapacidade de compreender e aceitar a dor, a frustação, dentre outros (FUKUDA, 2012).

A presença das mulheres mercado de trabalho sempre foi motivada por lutas e esforços na busca de um espaço equitativo com os homens, na luta contra o preconceito da sociedade e seus tradicionalismos, pela necessidade de paciência e muita dedicação, provocando mudanças em situações que anteriormente eram de domínio masculino (FERNANDES, 2017).

Aponta Freitas com relação a inserção da mulher no mercado de trabalho:

> A maior participação da mulher no mercado profissional e a maior liberalização dos costumes provocaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, especialmente nos locais de trabalho. Há bem pouco tempo, a mulher que trabalhava fora do lar era considerada uma séria candidata a vadia, pois a moral da época interpretava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era condição sine qua non ter de se submeter ao famoso teste do sofá. Quanto mais uma mulher era bem-sucedida no trabalho, mais era mal vista e caluniada. As mães eram contra a vontade de suas filhas de trabalharem fora, os pais se sentiam ofendidos, os possíveis maridos ficavam assustados com a imagem e os comentários que os amigos fariam sobre as suas noivinhas (FREITAS, 2001, p.13)

Com o desenvolvimento da Revolução Industrial as mulheres, por necessidades das fabricas, e como mão de obra mais barata, foram instadas a trabalhar fora de suas casas, obtendo desta forma mais visibilidade. Assim, esta etapa

foi uma efetiva conquista do espaço feminino na sociedade moderna e no mercado de trabalho (FERNANDES, 2017).

A prática do assédio é uma violação aos direitos fundamentais de dignidade humana e valores sociais do trabalho contidos no art. 1º, inc. III e IV da Constituição Federal de 1988, contrariando ainda a boa-fé que se espera nas relações de trabalho. Pois viola a liberdade, igualdade, privacidade e intimidade (BARRETO, 2018).

Essa violência, trata-se de um crime, especialmente, contra a liberdade sexual, considerando próprio e puro, cuja consumação dá-se por uma única conduta, constranger já é suficiente para produzir tipificar o crime, independentemente da obtenção do favor sexual. Uma violência que acontece, principalmente, quando o homem em posição hierárquica superior, não aceita ser negado, rejeitado pela mulher subordinada e assim insiste em pressioná-la com a finalidade de conseguir o que almeja (BARRETO, 2018).

Para Rodolfo Pamplona Filho (2005), como regra geral, o assédio sexual depende de uma conduta reiterada, de forma que, um ato isolado geralmente não caracteriza a violência, entretanto existem precedentes jurisprudenciais que compreendem que se a conduta do assediador trouxer graves consequências, a ponto de serem insuperáveis é passível o afastamento da necessidade de reiteração.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as leis nº 11.770/2008, 12.513/2011 e 13.999/2020 (BRASIL, 2022). A nova lei cria atribuições para a Comissão Interna de Prevenção à Acidentes (CIPA), no que diz respeito ao combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho. As novas medidas exigem adequação das empresas em que há CIPA. Por isso, a Lei 14.457/22 tem sido chamada também de “nova lei do assédio sexual”, estendo estas atribuições previstas no art. 23 da referida lei[1] (FANCHINI, 2023).

[1] Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:
I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e

A dignidade dos trabalhadores só é respeitada quando eles são tratados em igualdade de condições e de oportunidades. Os trabalhadores são livres quando não são submetidos a qualquer tipo de discriminação, sendo-lhes possibilitado desempenhar suas funções em local e ambientes saudáveis, com pleno respeito ao direito ao trabalho digno e decente (LEIRIA, 2019).

A dignidade da pessoa humana é o princípio da República Federativa do Brasil, conforme o art. 1º, inciso III, da CF. Dentre os direitos e garantias individuais arrolados no art. 5 º da CF está o direito à igualdade, liberdade, o direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante, o direito de ter respeitada a sua intimidade, a vida privada e a honra. Todos estes direitos são afrontados com a prática do assédio sexual laboral (BRASIL, 1988).

O assédio sexual fere a dignidade dos trabalhadores, a sua integridade física e moral, afeta sua saúde, viola o direito à igualdade de tratamento. Visto que, em sua maioria, o assédio sexual é praticado contra mulheres, caracterizando-se com isso, a discriminação de gênero, podendo ser também enquadrado como tratamento desumano, degradante e arbitrário quando praticado por superiores hierárquicos. O assédio sexual laboral torna o local de trabalho hostil e fere o direito da vítima ao meio ambiente de trabalho seguro e sadio (LEIRIA, 2019).

O assédio sexual pode causar a perda de interesse pelo trabalho e o prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de doenças já existentes, como também o surgimento de novas. Além disso, as perdas refletem no ambiente de trabalho, atingindo muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores

---

indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
IV - Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.
§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido (MPT, 2023).

Para que surja o dever de indenizar é necessário que um dano tenha ocorrido. Ele ocupa posição fundamental para o surgimento de qualquer responsabilidade e sua consequente reparação. A extensão do dano, é ainda apontada pelo Código Civil como sendo a medida para a fixação da indenização, ou seja, quanto maior o dano causado maior será o valor a ser pago de indenização (CALVO, 2022).

Os danos podem ser divididos em duas grandes categorias, sendo eles materiais e morais. Os danos materiais são mais fáceis de fixar o valor da indenização, por exemplo, se o trabalhador sofreu um acidente de trabalho e teve um gasto “X” com medicamento e exames este é o seu dano material, se ele teve que ficar sem trabalhar o recebimento do valor que ele receberia se estivesse trabalhando também corresponde a compensação material. Mas, do acidente certamente lhe surgirão também danos morais em razão da dor e sofrimento que passou e estes também devem ser indenizados, mas a definição do valor que deve ser pago não consiste em tarefa fácil (CALVO, 2022).

Quando se determina o pagamento de uma indenização por danos morais ela terá dupla função, primeiro de reparar a vítima em razão do dano que foi por ela sofrido e em segundo lugar promover a penalização do agressor. Tal penalização consiste em uma forma de desestimular para que ele não mais cometa atos semelhantes (SCHÜLER; FUZINATTO; DELEVATTI, 2019).

Há duas formas de responsabilidade do empregador, a direta e a indireta. Na responsabilidade direta ele terá o dever de indenizar nos casos em que for o causador do dano. Já na responsabilidade indireta ele deve indenizar os danos causados por seus empregados e prepostos (TARTUCE, 2022).

São exemplos de casos em que haverá responsabilidade direta do empregador quando surgem no empregado doenças ocupacionais, ocorrência de acidente de trabalho, desrespeito de normas de segurança, quando o trabalhador não se encontra com treinamento adequada para realizar sua atividade profissional, se o empregador não fornece ou não fiscaliza o uso de Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs), dentre outros (TARTUCE, 2022).

Já a responsabilidade indireta será objetiva, ou seja, o empregador terá o dever de indenizar os danos causados por seus empregados e prepostos mesmo que não

haja dolo ou culpa sua para a realização do dano. Como consequência da aplicação da responsabilidade objetiva não terá o reclamante que comprovar a culpa do empregador (TARTUCE, 2022).

Esta forma de responsabilidade encontra-se prevista no inciso III do art. 932 do Código Civil, o qual prevê que: "são também responsáveis pela reparação civil: [...] III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" (BRASIL, 2002).

A responsabilidade do empregador consiste em assunto já apreciado pelo STF, sendo inclusive editada a Súmula nº 341, a qual prevê que "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto" (BRASIL, 2023). Com relação a responsabilidade do empregador pode ser destacado que:

> Quando se está diante de uma relação de emprego, a culpa que causa dano a terceiro decorre da presumida incúria do empregador quanto ao jus variandi. É válido lembrar que o poder de direção do empresário-empregador alcança atividade do empregado. Vale dizer, o empregador detém dever de vigilância, escolha e instrução. Assim, quando o empregado lesa terceiro durante a execução do contrato de trabalho, haverá presunção de que o ato causador do dano não foi devidamente vigiado ou instruído pelo empregador (DALLEGRAVE NETO, 2017, p.289).

Ocorrendo assédio sexual em ambiente laboral, mesmo que não tenha culpa o empregador irá responder pelos atos de seus empregados, sendo o responsável por pagar indenização à vítima. A ocorrência de assédio sexual consiste em algo que afeta negativamente o ambiente de trabalho, tornando o ambiente pesado e gerando consequências como a queda de produtividade (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2022).

O assediador pode ser responsabilizado em âmbito civil, penal e trabalhista. Com base no Direito do Trabalho, sendo ele um empregado, pode receber desde uma advertência, até ser demitido por justa causa com base no art. 482 "b" ou "j" da CLT[2] (MENDONÇA, 2021).

Outra consequência que pode atingir o assediador consiste na ação de regresso promovida pela empresa para que ele restitua ao empregador os valores que foram gastos por ele para indenizar a vítima (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2022). A previsão legislativa da ação de regresso encontra-se no Código Civil (CC), sendo ela

[2] Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]
b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]
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.

plenamente aplicável ao direito do trabalho. Conforme o art. 934 do CC: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz” (BRASIL, 2002).

2 DANO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A ofensa à direitos da personalidade consiste em ato ilícito capaz de gerar o dano indenizável. No direito do trabalho também é possível que excessos sejam realizados, consistindo-os em atos ilícitos, gerando portanto, o dever de indenizar (RITZEL; KÜMMEL, 2019).

Apesar de tanto empregado como empregador, poderem causar danos um ao outro, é mais comum que o empregador seja aquele que, comete o ato ilícito ensejador do anseio pelo reparo. Na relação trabalhista, o empregador se encontra em posição de superioridade com relação ao empregado, figura facilmente verificável a partir de um dos requisitos básicos para a definição da relação de emprego, qual seja, a subordinação. O empregador é o responsável por estabelecer as regras a serem seguidas na realização da atividade laboral, além de ter o poder de realizar a dispensa e, com isso, deixar o empregado sem o trabalho que gera o seu sustento e muitas vezes o sustento de sua família (RITZEL; KÜMMEL, 2019).

Esta superioridade de uma das partes não ocorre nas relações de direito civil, que tem a igualdade entre as partes como uma das bases de sua instituição. Quando se aplicam normas de direito civil ao direito trabalhista, deve-se tomar o cuidado de observar se a parte que se encontra em situação de hipossuficiência está sendo protegida (RITZEL; KÜMMEL, 2019).

A reparação do dano moral, mesmo que nas relações trabalhistas, tem natureza de reparação civil utilizando muitos elementos da responsabilidade civil. Mesmo assim, sendo o dano causado em uma relação de trabalho deve ser o processo julgado pela Justiça do Trabalho em razão da especialidade da jurisdição (SCHÜLER; FUZINATTO; DELEVATTI, 2019)

Como exemplo desta situação mencionada pode ser citado o processo nº 0020416-41.2022.5.04.0661, julgado pela segunda turma do TRT4 em 1º de março

ISSN 2526-737X

de 2023, sendo relator o desembargador Alexandre Correa Da Cruz, de acordo com a ementa:

> EMENTA RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES. Análise conjunta. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR. DANO MATERIAL POR RICOCHETE. A jurisprudência trabalhista admite, de forma uníssona, que familiares do ex-empregado, falecido por acidente do trabalho ou doença ocupacional, são parte legítima para pleitear indenização por dano moral em nome próprio, em decorrência do abalo moral, angústia e sofrimento causados pela morte do ente familiar, o que se denomina dano moral por ricochete. O dano moral é in re ipsa não necessita ser provado, porque se presume, de modo que o afastamento dessa presunção depende da produção de prova suficiente da ausência de laços de afeto e vínculo mais próximo entre o de cujus e a sua irmã, não sendo essa a hipótese dos autos. Valor da condenação por danos morais em ricochete majorada, tendo em vista as peculiaridades do caso e os precedentes desta Turma. Recurso ordinário da autora provido em parte. Recurso ordinário da ré não provido (BRASIL, 2023).

As novidades trazidas pela reforma trabalhista com relação ao dano moral no Direito do Trabalho consistem em tema que foi regulamentado de forma bem diferente do que vinha sendo aplicado pela doutrina e pelos tribunais referentes ao tema. Conforme previsão do art. 223-B o dano extrapatrimonial é aquele que ofende a esfera moral ou existencial da sua vítima (OLIVEIRA, 2018).

Entende-se que a inserção desta norma teve por intenção impedir que as regras que se encontram no Código Civil sejam utilizadas para a fixação a indenização, mais especificamente com relação ao seu valor. Ainda mais que, o art. 223-G estabelece o tabelamento do dano moral, e este tabelamento não é compatível com a ideia da legislação civil de que a indenização se mede pela extensão do dano (GOMES, 2023).

Apesar desta previsão, pode ser observado, ao se analisar a jurisprudência do TRT4, que mesmo consistindo em ramos do direito diferentes, quando o assunto é o pagamento de indenização, o Código Civil é utilizado mesmo se estando diante de uma ação trabalhista. Como pode ser visto no julgamento apresentado abaixo, o qual foi realizado em 21 de julho de 2022, tendo ocorrido, portanto, após a realização da Reforma Trabalhista:

> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O valor da indenização decorrente de dano moral deve ser fixado levando-se em conta a extensão do dano e o grau de culpa do ofensor e deve se prestar a amenizar os prejuízos imateriais sofridos pelo reclamante, bem como para

> atuar de forma dissuasória e pedagógica para o agressor. Inteligência do art. 944, caput e parágrafo único, do Código Civil (BRASIL, 2022).

Esta ideia de reparação integral tem por base o entendimento de que se deve adotar todos os meios disponíveis para que o lesado possa retornar ao status em que se encontrava antes da ocorrência do dano. No caso do dano extrapatrimonial é mais difícil se realizar o estabelecimento desta proporção entre o dano sofrido e o valor que deve ser utilizado para promover a reparação (PINHEIRO; TRAUTWEIN, 2020).

A lei nº 13.467 de 2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e promoveu a chamada Reforma Trabalhista em razão de trazer diversas modificações para a CLT. Em alguns pontos as normas foram consideradas benéficas, mas na maioria deles, prejudiciais aos trabalhadores. Em razão disso, diversos dispositivos passaram a ser alvos de debates e discussões acadêmicas e judiciais através da verificação da constitucionalidade de alguns de seus artigos (BRITO FILHO; PEREIRA, 2020).

Com a edição desta lei foi criado um título para tratar dos danos extrapatrimoniais, o art. 223-G apresenta os requisitos que devem ser observados pelo julgador no momento em que ele for realizar a apreciação do pedido que solicita o pagamento de danos extrapatrimoniais na relação de trabalho[3] (BRASIL, 1943).

O parágrafo 1º do art. 223-G estabelece parâmetros a serem observados pelo julgador no momento em que ele for realizar a fixação da indenização. O legislador promoveu a classificação do dano moral na relação de trabalho em leve, média, grave e gravíssima. Segundo o referido dispositivo legal:

> § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

[3] Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
I - a natureza do bem jurídico tutelado;
II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral
VII - o grau de dolo ou culpa;
VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
X - o perdão, tácito ou expresso;
XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
XII - o grau de publicidade da ofensa.

> I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
> II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido
> III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido
> IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (BRASIL, 1943).

Com a edição desta norma, pode-se considerar que houve o tabelamento ou tarifação do dano moral na relação de trabalho. Com isso, deseja-se que haja um padrão a ser seguido no momento em que o julgador irá fixar o dano moral, para que não ocorra a condenação ao pagamento indenizações muito brandas ou muito excessivas (BRITO FILHO; PEREIRA, 2020).

Mas de acordo com entendimento do STF, a aplicação do tabelamento não é obrigatória, sendo somente um parâmetro que não obriga os juízos e tribunais, conforme pode ser verificado no julgamento das ADIs nº 6050, nº 6069 e nº 6082. Assim, Mesmo com a tarifação, o juiz não perde o seu poder de decisão, visto que, ele será o responsável por classificar o dano e de decidir por quanto o último salário do empregado será multiplicado (MERCÊS, 2022).

Mas, apesar da aparente boa intenção, a fixação de limitações aos valores a serem pagos como indenização extrapatrimonial pode fazer com que o dano não seja efetivamente reparado (BRITO FILHO; PEREIRA, 2020). Bem como, que injustiças podem ser geradas como no exemplo citado por Brito Filho (2020, p. 51-52):

> Imaginem-se duas trabalhadoras que laboram no mesmo ambiente uma secretária que recebe salário equivalente a duas vezes o salário-mínimo e uma faxineira que recebe o mínimo. Se ambas sofrerem assédio moral, sendo ridicularizadas por seu chefe, e ambas desejarem ajuizar ação na Justiça do Trabalho pleiteando danos morais advindos do tratamento constrangedor que receberam, apesar de serem humilhadas pelos mesmos motivos, a secretária, por ter maior salário, receberá, por via de consequência, indenização superior à devida à faxineira, simplesmente pelo fato de estar em um cargo superior a ela. Se os constrangimentos são iguais, por que a secretária tem direito a obter valor superior ao da faxineira?

Como pode ser notado, a utilização do salário do trabalhador para a fixação da indenização gera o aumento ainda maior das desigualdades entre as pessoas que possuem melhores condições e quem, por algum motivo, não teve as mesmas oportunidades e, em razão disso, é menos favorecido financeiramente (MERCÊS, 2022).

Outro exemplo que demostra ser esta diferenciação discriminatória ocorreria em uma situação que um pedreiro e um engenheiro vêm a óbito em decorrência do mesmo acidente e ambas as famílias ingressam com pedido de indenização. A se levar a efeito o tabelamento proposto pela Reforma Trabalhista, a família do engenheiro receberia um valor bem mais alto que a família do pedreiro em razão da indenização ser vinculada ao valor do salário de cada um. Com isso, tem-se a impressão de que uma vida tem valor mais alto que a outra, o que não é aceitável de acordo com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (BRITO FILHO; PEREIRA, 2020). Com relação ao problema que surge com a realização do tabelamento, destaca Tartuce que:

> Na realidade, penso que o problema da Reforma Trabalhista no tratamento que ora se estuda não está apenas na chegada, ou seja, no tratamento relativo à tarifação dos danos imateriais suportados pelos trabalhadores, mas na partida, no raciocínio adotado de desenvolvimento de um tratamento em separado, o que coloca os empregados em clara situação discriminatória, violando a isonomia ou igualdade material, prevista no art. 5.º, caput, da CF/1988 (TARTUCE, 2022).

Há um entendimento que considera não ser o tabelamento do dano moral inconstitucional. Desde que, ele sirva como base para a fixação do dano moral e não limite o exercício da jurisdição através do impedimento de se estabelecer valores diferentes quando o juiz estiver diante do caso concreto. Assim, se o juiz entender que deve conceder como indenização um valor maior do que o previsto na lei, nada deve impedi-lo de fixar tal valor (RITZEL; KÜMMEL, 2019).

3 QUANTIFICAÇÃO DAS CONDENAÇÕES EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

O assédio sexual consiste um fato que ainda apresenta grande incidência e isso faz com que muitas ações sejam iniciadas no Poder Judiciário referentes a este assunto. O TRT4 lançou uma cartilha que objetiva orientar as pessoas com relação a prevenção do assédio tanto sexual quanto moral em ambiente de trabalho. Além de descrever condutas que podem ser enquadradas como assédio, pois a vítima pode não ter consciência de que os atos a que está sendo submetida consistem em atos cercados de ilicitude (BRASIL, 2023).

ISSN 2526-737X

Com relação ao número de ações que foram iniciadas entre os anos de 2019 e 2023 para serem julgadas pelo TRT 4 pode-se destacar que:

> De 2019 a março de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) contabilizou 24,2 mil processos novos envolvendo assédio moral (22,9 mil casos) e sexual (1,2 mil casos). Somente neste ano, já são 690 ações trabalhistas por assédio moral e 98 por assédio sexual no Rio Grande do Sul (BRASIL, 2023).

Para verificar a extensão de eventuais condenações havidas no TRT4 com relação ao dano moral referente à prática de assédio sexual, foram definidos como parâmetros de pesquisa na jurisprudência Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Com o uso da expressão "quantificação do dano moral assédio sexual" restando encontrados 31 julgados entre 15 de abril de 2023 e 15 de abril de 2022, foi realizada a leitura de todos. Destes, 10 acórdãos são referentes ao tema aqui estudado, pois neles houve a denúncia de assédio sexual por parte da reclamante e a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Destaca-se que estes acórdãos que foram utilizados no trabalho foram 6 julgados pela 8ª turma, um pela 1ª turma, um pela 5ª turma, um pela 7ª turma e um pela 11ª turma.

O julgamento mais recente ocorreu em 13 de abril de 2023 tendo como relator o Desembargador Emilio Papaleo Zin, integrante da 7ª turma do TRT 4, o processo era o de número 0020684-36.2021.5.04.0013. O assédio sexual foi realizado por colega de trabalho, o qual era chefe do setor do supermercado em que a vítima trabalhava. A empresa alegou não ter responsabilidade em razão de serem utilizados os aparelhos celulares particulares da vítima e do agressor para isso e ela não ter comunicado aos superiores que estava sofrendo assédio. Mesmo assim, a empresa foi considerada como responsável em razão de não possuir nenhuma política que possa servir para promover a prevenção de assédio entre seus funcionários. Mensagens de texto foram anexadas ao processo, além dos fatos terem sido presenciados por testemunhas que também trabalhavam no local. O juiz de primeiro grau fixou a indenização no valor de R$ 7.000 (sete mil reais) valor este que foi mantido pelo tribunal (BRASIL, 2023).

O segundo caso foi julgado em 30 de março de 2023 pela 1ª turma do TRT 4, o relator foi o Desembargador Roger Ballejo Villarinho. Em primeiro grau de jurisdição o assédio moral e sexual sofrido pela vítima foi provado, através de áudios e

mensagens de texto enviados pelo empregador, o qual fazia propostas para a funcionária, chegando a oferecer dinheiro para que ela fosse até sua casa. O infrator foi condenado ao pagamento de indenização no valor de R$ 3.000 (três mil reais), este valor consistindo em duas vezes o salário da vítima. A recorrente considerou ser baixo o valor da indenização fixada e solicitou o aumento para R$ 20.000 (vinte mil reais). Ao realizar o julgamento os desembargadores consideraram que a revisão do art. 223-G da CLT viola dispositivos constitucionais. Em razão disso, eles realizaram o aumento do valor da indenização para R$ 12.000 (doze mil reais) (BRASIL, 2023).

O processo nº 0020375-48.2021.5.04.0002 foi julgado em 15 de fevereiro de 2023, tendo como relatora a Desembargadora Rejane Souza Pedra, integrante da 5ª turma do TRT4. No processo o assédio sexual foi realizado pelo gerente, portanto, sendo superior hierárquico da vítima. Ele chegou a tocar em seu glúteo e fazia comentários sofre seu corpo na frente dos demais colegas, falando de como ela era linda e que possuía seios grandes. Uma testemunha ouvida confirmou o assédio sexual, destacou ainda que percebia que ela ficava incomodada com os comentários que eram feitos pelo gerente e que ela teria saído do trabalho em razão do constrangimento que estava sofrendo. Foi ressaltado no acordão que a turma não adota os critérios previstos no art. 223-G da CLT para promover a fixação de indenização por danos morais. Mesmo assim, o valor fixado na sentença de R$ 5.000 (cinco mil reais) foi mantido por ter sido considerado como razoável para reparar os danos (BRASIL, 2023).

Em 5 de dezembro de 2022 ocorreu o julgamento do processo nº0020453-84.2017.5.04.0001, tendo como relator o desembargador Luiz Alberto De Vargas, integrante da 8ª turma do TRT4. A vítima era estagiária, o agressor analista e ambos trabalhavam juntos em escritório de advocacia no setor dos contratos. Ele possuía foto da vítima em seu celular, ficava falando que ela era muito bonita e fazendo comentários com conotação sexual na frente de outras pessoas, fatos estes que a deixavam envergonhada. A vítima foi orientada por duas colegas de trabalho que eram advogadas e denunciar o agressor para a empresa. A vítima foi realizar a denúncia, mas o responsável por receber as reclamações era próximo ao agressor e disse que não levaria a reclamação adiante, em razão disso ela acabou saindo do estágio. Outra estagiária que trabalhava no local passou pelo mesmo problema que ela. O agressor foi promovido no mês de janeiro, mas em junho, após a vítima ingressar com a ação,

foi demitido. O empregador alega que houve reestruturação no setor, o que não foi por ele comprovado. Testemunhas evidenciaram que ele tratava a estagiária de forma ríspida, que ela ficava desconfortável com os comentários realizados por ele, chegando até mesmo a chorar em ambiente de trabalho. A fixação da indenização deu-se no valor que R$ 60.600 (sessenta mil e seiscentos reais) (BRASIL, 2022).

O processo nº 0020833-90.2020.5.04.0005 foi julgado pela 8ª turma do TRT 4, em 14 de novembro de 2022, tendo como relatora a desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos. Os fatos se deram em um hospital, onde o agressor era segurança concursado, ele ficava fazendo comentários sobre o corpo da vítima na frente de outras pessoas, tirava print das fotos que ela postava nas redes sociais e ficava mandando para ela. Quando ela estava no intervalo do trabalho ele ficava atrás dela, insistindo para que saísse com ele e tentando dar presentes, os quais não eram aceitos. A vítima comunicou a empresa que estava sofrendo assédio sexual, tendo o agressor respondido a um PAD e em razão disso sido temporariamente afastado do seu trabalho. Mesmo assim, ele voltou a trabalhar ao lado dela, demostrando a ineficiência do empregador em proteger a trabalhadora da agressão que estava sofrendo. Restando indiscutivelmente comprovada a realização do assédio sexual o tribunal fixou a indenização no valor de R$ 50.000 (cinquenta mil reais) (BRASIL, 2022).

O processo nº 0020609-37.2020.5.04.0302 foi julgado em 13 de outubro de 2022, sendo relatora a Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos, a qual é integrante da 8ª turma do TRT 4. No processo em questão a vítima passou por diversas situações que lhe causaram humilhação, dor e diminuição da autoestima em ambiente de trabalho. Além de ter que trabalhar limpando banheiros sem o uso de EPIs e sofrer assédio sexual de seu superior hierárquico que lhe cheirava o pescoço e abraçava de forma apertada e desrespeitosa quando esta chegava no trabalho. Quando ela estava trabalhando o superior hierárquico apalpava suas pernas, sendo estes momentos presenciados por seus colegas de trabalho. O juiz de primeiro grau ao fixar a indenização por todos os danos morais sofridos pela vítima aplicou os critérios do art. 223-G da CLT concedendo o valor de R$ 5.000 (cinco mil reais) o tribunal ao apreciar os fatos e as provas aumentaram o valor para R$ 50.000 (cinquenta mil reais) (BRASIL, 2022).

No processo nº 0020382-09.2021.5.04.0271, julgado também pela 8ª turma do TRT4, em 13 de outubro de 2022, tendo por relatora a desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos, o agressor ocupava o cargo de gerente, portanto, superior hierárquico da vítima. Ele costumava colocar a mão na cintura não apenas da vítima, mas das demais mulheres que trabalhavam com ele, além de fazer comentários com relação ao corpo da funcionária e a calça que ela utilizava. O pedido da autora da ação foi julgado procedente e a empresa condenada a realizar o pagamento de R$ 50.000 (cinquenta mil reais) de indenização (BRASIL, 2022).

O processo nº 0020212-84.2021.5.04.0029 foi julgado em 11 de outubro de 2022, pela 8ª turma do TRT4, sendo relatora a desembargadora Luciane Cardoso Barzotto. Neste caso, o assédio sexual foi realizado pelo superior hierárquico da vítima, trabalhando os dois em uma farmácia. Prova testemunhal destacou que ele ficava querendo abraçar as funcionárias, fazer massagem nas costas e ficava oferecendo carona para as mesmas. Ao julgar o processo em primeiro grau de jurisdição o juiz aplicou o §1º do art. 223-G considerando o assédio sexual como dano moral de natureza média e concedendo ao valor de R$ 7.070 (sete mil e setenta reais) de indenização por danos morais. Ao analisar o caso o tribunal majorou o valor para R$ 10.000 (dez mil reais) sendo este o valor pedido pela vítima (BRASIL, 2022).

Em 23 de junho de 2022 a 8ª turma do TRT4 julgou o processo nº 0020959-17.2019.5.04.0025, onde a desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos foi a relatora. O supervisor da vítima fazia comentários com conotação sexual que a deixavam constrangida e a faziam se sentir humilhada, o empregador mesmo tendo sido informado do ocorrido nada faz para que o assédio sexual cessasse. Em primeiro grau a empresa reclamada foi condenada a pagar o valor de R$ 10.000 (dez mil reais) o tribunal majorou a indenização para o valor de R$ 20.000 (vinte mil reais), sento este o valor pedido pela vítima (BRASIL, 2022).

Em 20 de abril de 2022 a 11ª turma do TRT4 realizou o julgamento do processo nº 0020563-30.2020.5.04.0211, sendo Relatora a desembargadora Vania Maria Cunha Mattos. A reclamante relata ter sofrido assédio de seu superior hierárquico, o qual a fazia propostas como de que ela poderia subir na vida se ficasse com ele, falava ser ela a mulher dos seus sonhos, se aproximava tentando manter contato físico, tendo ela que se esquivar, ele chegou a enviar um buque de flores no trabalho, o que foi visto por todos os demais funcionários. Os colegas de trabalho testemunharam no

julgamento e comprovaram as alegações da autora. A empresa foi condenada em primeiro grau ao pagamento de indenização no valor de R$ 15.000 (quinze mil reais), valor este que foi mantido pelo tribunal. Destaca-se que no acordo foi usado como base para a fixação da indenização o art. 944 do CC e não o art. 223-G da CLT (BRASIL, 2022).

Pode ser observado que, dentre os acórdãos analisados, a aplicação do art. 223-G da CLT deu-se somente pelos juízes de primeiro grau, utilizado os desembargadores as normas do Código Civil para fixar a indenização. Dentre os valores fixados pode ser percebido que os maiores foram os julgados pela 8ª turma, chegando à concessão de até 60 mil reais, havendo casos no entanto em que foram concedidos valores menores, sendo destacado que aquele foi o valor pedido pela vítima.

Com relação aos valores recebidos pelas vítimas, pode ser observado que não há paridade, visto que os valores variam entre R$ 5.000 (cinco mil reais), o menor identificado pela pesquisa e o maior valor correspondendo a R$ 60.600 (sessenta mil e seiscentos reais), não havendo grandes diferenciações na gravidade da conduta realizada que justificassem tal discrepância de valores. Muito pelo contrário, em um caso em que houve a condenação da indenização no valor de R$ 5.000 (cinco mil) a funcionária chegou a sair do emprego em razão do assédio que vinha sofrendo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa apresentou diversos pontos referentes ao assédio sexual e como vem sendo realizada a condenação ao pagamento de indenizações quando ocorre tal assédio em ambiente de trabalho. No desenvolvimento deste trabalho, diversos autores foram lidos e analisados para se buscar as informações necessárias para se conseguir responder ao problema de pesquisa formulado no projeto e que acompanhou o desenvolvimento de todo este projeto de pesquisa. Bem como, a pesquisa jurisprudencial foi importante para se verificar a solução que vem sendo dada pelos tribunais quando se está diante de um caso concreto.

Por muito tempo, à mulher era reservado o ambiente doméstico, onde ela acabava tendo contato apenas com pessoas da família, sendo responsável por cuidar da casa, dos filhos e do marido. A Revolução Industrial consistiu no fato histórico que

possibilitou à mulher deixar o ambiente doméstico e se inserir no mercado de trabalho. Mesmo realizando as mesmas atividades homens e mulheres recebiam salários bem diferentes, o que fazia com que o empregador preferisse contratar o trabalho da mulher por ser mão de obra mais barata.

O assédio sexual consiste em investidas que objetivam o desenvolvimento de algum relacionamento sexual ou amoroso entre a vítima e o agressor. A investida se transforma em assédio a partir do momento em que há recusa por parte da empregada e mesmo assim os atos continuam a ser realizados causando-lhe constrangimento. O assédio sexual em ambiente de trabalho se manifesta de diversas formas, como no comentário que gera constrangimento, o convite que é negado, mas permanece a ser realizado de forma insistente, o toque no corpo sem autorização. Tudo isso viola a dignidade da trabalhadora, e em razão disso, gera o direito de ela ser indenizada pelos danos morais que vier a sofrer.

Ainda que não tenha sido o proprietário do estabelecimento quem pratica a ação agressora, será a empresa tem o dever de indenizar, já que é a responsável por pagar pelos danos gerados por seus prepostos e funcionários que atinjam outros funcionários ou terceiros. Por ter o empregador o dever de fiscalizar os atos que estão sendo realizados por seus empregados, sua omissão ou insuficiência na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e isento de práticas abusivas pode lhe trazer consequências de cunho patrimonial.

A partir da Reforma Trabalhista de 2017, quando a CLT passou a conter um verdadeiro tabelamento dos valores atribuídos, este previsto em graus leve, médio, grave e gravíssimo, utilizando-se como base de cálculo o salário auferido pelo trabalhador. Na doutrina, há divergência com relação à constitucionalidade do referido tabelamento, havendo posicionamento que considera ser inconstitucional e posicionamento que considera constitucional, desde que, ele sirva apenas como orientação e não como óbice ao julgador para atribuir valores diversos, quando promover a análise das peculiaridades do caso concreto. O entendimento do STF foi no sentido de que o tabelamento realizado pela Reforma Trabalhista deve ser visto apenas como um parâmetro, mas que não gera obrigatoriedade em ser seguido.

Da pesquisa, denota-se que este tabelamento, ao vincular a fixação da indenização ao salário recebido pelo trabalhador é fator que pode aumentar as desigualdades e fazer com que o empregado que receba um salário menor tenha uma

indenização inferior ao empregado que recebe um salário maior, ainda que tenham eles experimentado a mesma situação que lhes cause danos à esfera extrapatrimonial.

Da análise da pesquisa jurisprudencial junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, observou-se a grande distinção com relação ao posicionamento adotado pelas turmas com relação ao valor deferido como indenização às vítimas, sendo o menor valor constatado o de R$ 5.000 (cinco mil reais) e a maior indenização no valor de R$ 60.600 (sessenta mil e seiscentos reais).

Ao se realizar a conversão destes valores em salários-mínimos pode-se perceber que a menor indenização corresponde a 3,8 salários-mínimos, se o trabalhador tivesse como valor do seu salário o salário-mínimo poderia este caso ser enquadrado na ofensa de natureza média. A maior indenização, correspondeu a 46,5 salários-mínimos, o que permitiria, se a trabalhadora recebesse como salário contratual o salário-mínimo, enquadrar-se como ofensa gravíssima.

Desta forma, conclui-se que, em que pese parte dos juízes de primeiro grau quantifiquem as condenações de acordo com o tabelamento inserto no art. 223-G, da CLT, as turmas analisadas do TRT4 não vêm aplicando o questionado tabelamento celetista. Não obstante, as condenações, são deferidas em valores pequenos frente à gravidade da conduta e dos danos experimentados, já que, não se trata apenas de um ilícito trabalhista, mas de uma conduta criminosa que vem, inclusive, tipificada no Código Penal.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 20 abr. 2024.

_____, Código Penal. Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 24 abr. 2024.

_____, Consolidação da Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 maio. 2024.

_____, Regras para facilitar contratação de mulheres viram lei. Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/22/regras-para-facilitar-contratacao-de-mulheres-viram-lei>. Acesso em: 04. abr. 2024.

_____, Súmula 341. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 20 abr. 2023.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Sétima Turma. Processo nº 0020684-36.2021.5.04.0013. Relator: Desembargador Emilio Papaleo Zin. Julgado em: 13 de abril de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/TIVwTE5CkjhIvHhEg3_GNQ>. Acesso em: 08 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Primeira Turma. Processo nº 0020008-61.2022.5.04.0334. Relator: Desembargador Roger Ballejo Villarinho. Julgado em: 30 de março de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/QjY-w946_R_o2bhpHUpLaw>. Acesso em: 08 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Quinta Turma. Processo nº 0020375-48.2021.5.04.0002. Relatora: Desembargadora Rejane Souza Pedra. Julgado em: 15 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/ND67ULqGiSrNSQ1aMnYndQ>. Acesso em: 09 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020453-84.2017.5.04.0001. Relator: Desembargador Luiz Alberto De Vargas. Julgado em: 5 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/8lQ01rY7Tyraoa2e1OGOCQ>. Acesso em: 09 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020833-90.2020.5.04.0005. Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos Julgado em: 14 de novembro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/kCDY4KJuPXXoXJB8Uke9-w>. Acesso em: 12 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020609-37.2020.5.04.0302. Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos. Julgado em: 13 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/tFUKziIsk0lN2FUxO9EbPQ>. Acesso em: 13 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020382-09.2021.5.04.0271. Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos. Julgado em: 13 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/hDHl8LSWYJYXi-8A_9FWLw>. Acesso em: 14 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020212-84.2021.5.04.0029. Relatora: Desembargadora Luciane Cardoso Barzotto. Julgado em: 11 de outubro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/QVK6p_yusZeGMXhBeJWSpQ>. Acesso em: 15 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Oitava Turma. Processo nº 0020959-17.2019.5.04.0025. Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos. Julgado em: 23 de junho de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/RjWdZWMLT804ZvA8aapCWQ>. Acesso em: 15 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Decima Primeira Turma. Processo nº 0020563-30.2020.5.04.0211. Relatora: Desembargadora Vania Maria Cunha Mattos. Julgado em: 20 de abril de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/C5iHsD-NgKrXFFWnx0OCSg>. Acesso em: 15 abr. 2024.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Segunda Turma. Processo nº 0020416-41.2022.5.04.0661. Relator: Desembargador Alexandre Correa Da Cruz. Julgado em: 1 de março de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/L3YnIl6MvbfFmPyHA8_lQA?&tp=dano+moral+morte+por+acidente+de+trabalho>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mais de 24 mil ações sobre assédio moral e sexual ingressaram no TRT-4 entre 2019 e 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/módulos/notícias/556426>. Acesso em: 31 mai. de 2024.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 25.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; PEREIRA, Sarah Gabay Pereira. A tarifação do dano moral na justiça do trabalho: uma análise da (in)constitucionalidade diante dos parâmetros fixados pela reforma trabalhista. Revista Da Faculdade De Direito –UFPR. Curitiba-PR. v.65, n.1, jan./abr. 2020 p.39–58. Disponível em: 8 mar. 2024.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direto do Trabalho. 6. Ed, São Paulo: LTr, 2017.

FANCHINI, Tiago. Lei 14.457/22 e a proteção às mulheres no mercado de trabalho. Projuris. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/lei-14-457-22/>. Acesso em 04.abr. 2023.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. Assédio sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D Placido, 2017. p. 414.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 abr. 2024.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio sexual: uma releitura a partir das relações de gênero. Simbiótica, v. 1. UFES: Espírito Santo, 2012.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agentes causadores de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

MARCÃO, Renato; GENTIL, Plínio. Crimes contra a dignidade sexual. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENDONÇA, Samuel Davi Garcia. O assédio sexual no âmbito trabalhista. Rumos da informação. v. 2, n. 2, dezembro, 2021. Disponível em: <https://rumosdainformacao.ivc.br/index.php/rumosdainformacao/article/view/32/49>. Acesso em: 21 mar. 2024.

MERCÊS. Diego Alencar da Silva das. A (in)constitucionalidade do sistema de tarifação do dano extrapatrimonial na seara trabalhista introduzido pela lei nº 13.467/2017. Revista De Direito Do Trabalho, Processo Do Trabalho E Direito Da Seguridade Social. v.8, n.2, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/113/78>. Acesso em: 15 mar. 2024.

MPT. Assédio Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://ufrj.br/wp-content/uploads/2022/06/cartilha-assedio-sexual-mpt-oit.pdf>. Acesso em. 04 mar.2023.

OLIVEIRA, Deivid Henrique Salomão de; RIBEIRO, Lara de Paula. Assédio sexual no ambiente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Fluxo Contínuo. 35.ed. v. 1. 2022. p. 39-50. Disponível em: <https://jnt1.websiteseguro.com/index.php/JNT/article/view/1499/1000>. Acesso em: 21 mar. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional: de acordo com a Reforma Trabalhista lei nº 13.467/2017. 10. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ONU. Declaração de Pequim (1997), Lisboa, CITE — Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões e conselhos. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530/21393>. Acesso em: 31 mar. 2024.

PINHEIRO, Rosalice Fidalgo; TRAUTWEIN, José Roberto Della Tonia. O princípio da reparação integral e a "contraofensiva da culpabilidade": Revisitando a cláusula de redução equitativa da indenização. Revista de Informação Legislativa, Brasília. a. 57, n. 226, abr./jun. 2020, p. 71-92. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/226/ril_v57_n226_p71.pdf>. Acesso em: 30 maio. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Apelação Criminal, nº 50011581620208210140, Quinta Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Joni Victoria Simões, Julgado em: 22 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/buscas/jurisprudencia/exibe_html.php>. Acesso em: 25 abr. 2023.

_____. Apelação Criminal, nº 50004665620188210085, Sétima Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Luiz Mello Guimarães, Julgado em: 18 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/buscas/jurisprudencia/exibe_html.php>. Acesso em: 25 abr. 2024.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O dano extrapatrimonial da nova CLT: uma analogia com a inconstitucionalidade do dano moral tarifado da Lei de Imprensa. Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 1, n. 2, jul./dez. 2019, p. 63-89. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/29/21>. Acesso em: Acesso em: 11 mar. 2024.

SCHÜLER, Débora Adriane Pipper; FUZINATTO, Letícia Maria; DELEVATTI, Alex Faturi. A relação do dano moral na esfera trabalhista, objetivando a alteração da reforma trabalhista. Anuário Pesquisa E Extensão Unoesc São Miguel Do Oeste. v. 4, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/view/21247>. Acesso em: 20 abr. 2024.

TARTUCE, Flávio. Responsabilidade civil. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

Educação, Direito e Sociedade

ISSN 2526-737X

Recebido em: 28/04/2024
Aceito em: 30/05/2024