

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

SUZANA MARIA DE ARAÚJO VIANA

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS AÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL
NO TRT6 E SUGESTÃO DE PROJETO NORMATIVO PARA SUA
ERRADICAÇÃO**

RECIFE
2020

SUZANA MARIA DE ARAÚJO VIANA

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS AÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL
NO TRT6 E SUGESTÃO DE PROJETO NORMATIVO PARA SUA
ERRADICAÇÃO**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE

2020

Ficha catalográfica
Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

V614i Viana, Suzana Maria de Araújo.
Impactos da reforma trabalhista nas ações de assédio sexual no TRT6 e sugestão de projeto normativo para sua erradicação / Suzana Maria de Araújo Viana. – Recife, 2020.
45 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia – Bacharelado em Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2020.
Inclui bibliografia.

1. Direito. 2. Reforma trabalhista. 3. Assédio sexual. 4. Erradicação. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

34 CDU (22. ed.)

FADIC (2020.2-357)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

SUZANA MARIA DE ARAÚJO VIANA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS AÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO
TRT6 E SUGESTÃO DE PROJETO NORMATIVO PARA SUA ERRADICAÇÃO

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a)

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a minha família que sempre foi suporte e nesses 5 anos de faculdade nunca me desamparou.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus, por ter me dado força e perseverança para chegar até aqui sem grandes problemas ou percalços, por ter me abençoado com saúde e direcionar meu caminho.

Ao meu pai, Marcos Viana, que sempre me deu o suporte necessário, incentivando e cobrando para que seja feito o melhor, mas sem deixar eu desistir. A minha mãe, Elizangela Fernandes, por me ensinar que devo buscar minha independência acima de todas as coisas e nunca me submeter.

Ao meu irmão, Marcos Viana Filho, que sempre me apoiou, nunca deixando fraquejar, sempre dizendo que vou conseguir, e me ensinando que “a repetição, com correção, até a exaustão, leva a perfeição”. Serei sempre grata por seu companheirismo e puxões de orelha.

A minha tia, Mazé Viana, aquela que sempre está lá para nos receber com uma vitamina de banana e escutar nossas lamurias, você foi essencial nesses 5 anos para me formar, tentando orientar e apoiando.

Aos meus amigos, Leonardo Silva, Nelson Melo, Eduardo Arcoverde, Fernanda Serpa e Hebert Wallan, Aline Vieira e Luciana Baia que fizeram essa caminhada menos árdua, em que todos os dias nos encontramos e fazíamos os problemas não parecerem tão grandes. Mas em especial a minha amiga, Gabriela Pereira, que compartilhou comigo muitas lágrimas e abraços de felicidades, estudos sem fim na biblioteca e uma parceria que nunca esquecerei, sem você eu não teria terminado esse curso do mesmo jeito. Espero levar vocês para o resto da minha vida.

Ao meu namorado, Tierry Dias, nessa reta final você foi indispensável para me manter na linha e me dizer todos os dias que eu iria conseguir, me ajudando a criar coragem, entendendo as limitações e tendo muita paciência comigo nos dias difíceis.

Ao meu orientador, professor Msc. Fábio Menezes de Sá Filho, sem ele esse trabalho não terminaria, agradeço por toda dedicação, paciência, afinho como orientador e tempo despedido. Suas orientações foram essenciais para que esse trabalho saísse da melhor forma, seu zelo e profissionalismo são exemplares.

Por fim, quero agradecer a todos que de alguma forma contribuíram para a realização desse sonho e objetivo que foi terminar o curso de Direito.

RESUMO

Diante da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o presente estudo visa a analisar a relação entre a Reforma Trabalhista de 2017 e os ingressos de novas ações com pedidos de danos morais por assédio sexual, assim como as possíveis consequências pós-Reforma para as vítimas de assédio sexual, analisando o que mudou referente aos honorários sucumbenciais e ao benefício da justiça gratuita. Para tanto, serão levantados dados de ingressos de ações nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) dos anos de 2014 a 2019, bem assim os dados de demandas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) em relação ao pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. Dessa forma, a pesquisa busca levantar o quantitativo de ações com ingressadas nos últimos 6 (seis) anos especialmente com tal pleito, considerando-se ser a comprovação da prática de assédio sexual de difícil demonstração. Cabe salientar que o empregador deve zelar pela integridade física e moral do trabalhador, propiciando um ambiente com seguro, saudável e decente com diversas políticas de controle e denúncias. O método de análise foi definido como dedutivo, sendo realizada pesquisa no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a fim de verificar os referidos dados levantados. Neste estudo, portanto, aborda-se sobre como o assédio sexual é conceituado doutrinária e jurisprudencialmente, os impactos da Reforma Trabalhista no aumento das despesas processuais advocatícias ainda que seja o demandante beneficiário da justiça gratuita, inclusive no que diz respeito ao potencial custeio de honorários sucumbenciais, e, ao final, faz-se uma análise do volume de ações trabalhistas com pedido relacionado à prática de assédio sexual, buscando meios para sua erradicação.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Reforma Trabalhista. Erradicação.

ABSTRACT

In view of the Labor Reform (Federal Law number 13,467 from 2017), the present study aims to analyze the relationship between the 2017 Labor Reform and the inflow of new lawsuits with requests for moral damages for sexual harassment, as well as the possible post-Reformation consequences for victims of sexual harassment, analyzing what has changed regarding succumbent fees and the benefit of free justice. To this end, data will be collected on the entry of shares in the Regional Labor Courts from 2014 to 2019, as well as data on claims under the Regional Labor Court of the 6th Region in relation to the claim for indemnity for moral damages resulting from sexual harassment. Thus, the research seeks to raise the number of actions with entries in the last 6 (six) years especially with such a claim, considering that it is evidence of the practice of sexual harassment that is difficult to demonstrate. It should be noted that the employer must ensure the physical and moral integrity of the worker, providing a safe, healthy and decent environment with various control and reporting policies. The analysis method was defined as deductive, and a survey was carried out at the National Council of Justice, in order to verify the referred data. In this study, therefore, it addresses how sexual harassment is conceptualized doctrinally and jurisprudentially, the impacts of Labor Reform on the increase in legal expenses, even if the plaintiff is the beneficiary of free justice, including with regard to the potential cost of succumbent fees, and, at the end, an analysis is made of the volume of labor claims with a request related to the practice of sexual harassment, looking for ways to eradicate it.

Keywords: Sexual harassment. Labor Reform. Eradication.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CC – Código Civil

CF – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CP – Código Penal

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho

TRT6 – Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO INSTITUTO DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL.....	13
2.1	Conceito doutrinário do assédio sexual.....	15
2.2	Conceito jurisprudencial do assédio sexual.....	16
3	DOS IMPACTOS ESTATÍSTICOS DA REFORMA TRABALHISTA PELAS DESPESAS PROCESSUAIS ADVOCATÍCIAS NO TRT6.....	21
3.1	Do tratamento dos honorários sucumbenciais pela lei nº 13.067/2017.....	21
3.2	Do tratamento do benefício da justiça gratuita pela lei nº 13.067/2017.....	24
3.3	Dos dados estatísticos das demandas trabalhistas ajuizadas a partir de 2016 no trt6.....	26
4	ANÁLISE DO VOLUME DAS AÇÕES TRABALHISTAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRT6 E MEIOS PARA SUA ERRADICAÇÃO.....	32
4.1	Dos dados estatísticos de ações de assédio sexual a partir de 2014 no trt6.....	33
4.2	Da sugestão de proposta normativa para erradicação do assédio sexual.....	37
	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, é válido destacar ser a Justiça do Trabalho relativamente nova. Em maio de 1941, ela foi instalada no Brasil, ainda fora do Poder Judiciário (o que só ocorreu em 1946), e, desde então, vem garantindo a aplicação da legislação trabalhista. Vale salientar que, nesse ínterim, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a qual deixa clara a noção de que foi especialmente pensada para o homem trabalhador no seu art. 372 da CLT, para quem “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”. Enquanto que o Capítulo III (“Da proteção do trabalho da mulher”) da CLT traz aproximadamente 30 (trinta) dispositivos para regular o labor feminino, ao menos o mesmo diploma dispõe sobre mais de 200 (duzentos) artigos que seriam destinados aos empregados homens. Desse modo, não apenas na seara trabalhista, mas é culturalmente visível que no Brasil a sociedade foi e ainda continua sendo, na sua essência, machista, cada vez em menor grau pelo aperfeiçoamento do debate e dos meios de controle. É igualmente cultural o homem ainda acreditar possuir relação de posse e/ou de propriedade em face da mulher, o que pode demandar determinada situação reverberar até mesmo na esfera criminal, a depender das consequências de eventual ato praticado, inclusive sendo um dos debates que se correlaciona com o Direito do Trabalho o do combate ao assédio sexual em diversos segmentos profissionais.

O assédio sexual é um crime tipificado pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que alterou o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal - CP). Com tal alteração, foi incluído o art. 216-A no referido diploma normativo. Assim, diante da tipificação existente no citado código, 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, deve ser caracterizado como assédio sexual, podendo ser punido com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Observa-se, dessa forma, que a tipificação ocorreu quase 60 (sessenta) anos após a criação do Código Penal e está envolvida com todo o contexto social emergente e da crescente liberdade e igualdade de direitos das mulheres, principalmente na seara trabalhista que é o foco deste estudo.

Nesse viés, ao se tratar da prática de assédio sexual, aborda-se sobre a condição do agente, em especial, a de superior hierárquico existente na relação empregado-empregador. A função aqui em foco é a caracterização do assédio sexual dentro da relação de emprego, a fim de evitar que tal ocorra, bem assim, em não sendo possível impedir a sua prática, que a Justiça do Trabalho possa julgar e contribuir com eventual repressão, a partir da aplicação de sanções, na forma da lei, o que pode incluir até mesmo as indenizações decorrentes da existência de um dano moral sofrido.

Ainda nos dias atuais, o tema do assédio sexual precisa de uma maior difusão, a fim de conscientizar as pessoas para o combate da prática, identificando-a, inclusive sobre os seus direitos, além de políticas corporativas, que possam ser efetivamente implementadas para erradicá-lo do meio profissional. Com maior visibilidade, o assédio sexual no ambiente laboral iria fatalmente ser reduzido, até mesmo porque os empregadores ficariam mais atentos e receosos quanto ao que acontece com seus funcionários.

Diante disso, pergunta-se: a Reforma Trabalhista trouxe algum impacto quanto ao ajuizamento de demandas que tratem sobre assédio sexual e haveria algum meio que poderia ser implementado para buscar a sua erradicação?

Nesse viés, com o advento da Lei da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), houve uma queda significativa no ingresso de novas ações. A partir de tal reforma, entrou em vigor regramento disciplinando os honorários sucumbenciais, no sentido de que a parte vencida poderá ser sucumbente em relação a determinado pedido, gerando potencialmente um custo que antes não existia, o qual é ter de arcar com percentual do montante requerido alvo da sucumbência a ser fixado pelo respectivo Juízo entre 5 (cinco) e 15% (quinze por cento) da quantia liquidada. Assim, muitos trabalhadores ficaram receosos em ingressar com ações trabalhistas em geral, o que pode ter influenciado de forma negativa igualmente aquela pessoa que sofre assédio sexual, pois a caracterização de tal crime é de difícil comprovação, o que pode gerar os referidos efeitos da sucumbência, caso não se consiga provar as respectivas alegações.

Com isso, foi realizada uma busca no Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Na página oficial da entidade, na aba “Publicações e Pesquisas”, deve-se clicar em “Pesquisas Judiciárias”, para em seguida buscar “Justiça em Números”, tópico este que possui levantamento de dados de qualquer âmbito judicial do Brasil.

Outro provável obstáculo é o fato de a Reforma Trabalhista também ter estipulado critério tarifado para a dosimetria da indenização por dano moral, criando 4 (quatro) categorias (leve, média, grave e gravíssima) e fixando a penalidade pecuniária com base na remuneração do empregado em patamares progressivos e não excludentes, o que dificulta ser raciocinado o montante que deve ser requerido judicialmente.

Não bastasse isso, a questão do ônus da prova é um fator preponderante no tocante ao dano moral na esfera trabalhista. Além do mais, sabe-se que o ônus probatório do dano moral oriundo do assédio sexual é, em regra, do pleiteante, que alega o ocorrido. Logo, tal fato aliado aos demais que foram citados e incluídos na CLT pela Reforma Trabalhista pode ter resultado na diminuição de novas demandas judiciais. Para tanto, cabe assim demonstrar se a Reforma Trabalhista atingiu diretamente no ingresso de novas ações e principalmente no pedido de assédio sexual, levando em consideração a dificuldade de sua comprovação e da exposição da pessoa ofendida, além de se querer buscar meios efetivos para a sua erradicação. Por tal razão, foram levantados dados estatísticos no site do CNJ quanto às demandas ajuizadas nos anos anteriores e posteriores ao ano de vigência da Reforma Trabalhista, mas valendo destacar que só se tem acesso às informações de 2014 a 2019. De qualquer maneira, é interessante tal precisão cronológica, a fim de ter quase o mesmo quantitativo de anos inteiros de forma equitativa em relação aos anos que antecedem e sucedem o ano de 2017, marco temporal da Reforma Trabalhista.

Sendo assim, tem-se, como objetivo geral, analisar se a Reforma Trabalhista trouxe algum impacto estatístico quanto às demandas com pedidos relativos à prática de assédio sexual.

Como objetivos específicos, pretende-se: realizar uma contextualização conceitual, do ponto de vista normativo, doutrinário e jurisprudencial, do instituto do assédio sexual no Brasil; demonstrar os impactos estatísticos das ações no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) pós-Reforma pelas despesas processuais advocatícias; por fim, analisar o volume de ações trabalhistas sobre assédio sexual no TRT6 e meios para sua erradicação.

Optou-se por uma análise quantitativa, inicialmente, para vislumbrar o contexto de uma forma macro. No entanto, percebeu-se que algumas interferências poderiam ter ocorrido, a exemplo das causadas pela Reforma Trabalhista consumada

em 2017, que necessitaria de uma análise e intervenção qualitativa. Não só isso, a abordagem qualitativa foi o ponto de partida para entender os ajuizamentos de ações trabalhistas em relação a danos morais por assédio sexual, inclusive o volume de demandas ingressadas no âmbito do TRT6.

Desse modo, o trabalho está subdividido em 3 (três) capítulos.

O primeiro contextualiza o instituto do assédio sexual no Brasil, no intuito de demonstrar o seu conceito sob o viés doutrinário, normativo e jurisprudencial.

Em seguida, são demonstrados os impactos estatísticos da Reforma Trabalhista pelo potencial aumento das despesas processuais advocatícias, inclusive quanto ao instituto dos honorários sucumbenciais, do benefício da justiça gratuita e em face das demandas trabalhistas ajuizadas a partir de 2014 no âmbito do TRT6.

Por fim, no terceiro e último capítulo, é analisado o volume de ações trabalhistas sobre assédio sexual ingressadas de 2014 a 2019 no TRT6 e meios para sua erradicação.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO INSTITUTO DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL

Para adentrar no instituto do assédio sexual no trabalho é necessário conceituar e entender o que é o assédio sexual, sua tipificação e aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho por meio do dano extrapatrimonial.

O assédio sexual é envolvido dentro da temática do dano moral e, assim, o assediado pode ser indenizado pela lesão sofrida, haja vista que não é competência da Justiça do Trabalho condenar alguém a cumprir pena de prisão ou detenção, como prevê o art. 216-A do CP.

O dano moral encontra-se respaldado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF), expresso no art. 5º, incisos III, V, e X:

Art. 5º [...]

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

[...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X – 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;

[...]

Assim, o dano moral caracteriza-se como ofensa ou violação de ordem moral do indivíduo, tais como sua liberdade, honra, saúde mental ou física e imagem. O *caput* dos arts. 186 e 927 do Código Civil (CC) entendem que todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, está obrigado a repará-lo. Ademais, conforme o art. 187 do mesmo diploma normativo, igualmente pratica ato ilícito o titular de uma faculdade que, ao exercê-la, ultrapassa manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, ou ainda pela boa-fé ou pelos bons costumes. No crime de assédio sexual, deve haver a prova do ato praticado subjetivamente, não cabendo pelas regras atuais a responsabilização objetiva do empregador por seus prepostos e demais empregados, sendo inaplicável o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, por força do *caput* do art. 223-A da CLT.

Nessa linha de identificação subjetiva de autoria quanto ao assédio sexual, Mirabete (2010, p.404) observa que:

Trata-se de crime doloso em que a vontade do agente é de forçar, compelir, coagir a vítima, ou seja, de impor os seus desejos, de abusar, de aproveitar-se da vulnerabilidade ou fragilidade da vítima. Exige-se, porém, o elemento subjetivo do tipo, ou seja, que tenha o sujeito ativo a finalidade de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual. Inclui-se nesse fim não só a conjunção carnal, como qualquer outro ato libidinoso, ainda que não seja praticado efetivamente.

Por sua vez, o art. 223-E da CLT, criado em 11 de novembro de 2017 pela Reforma Trabalhista, determina que: “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. Na maior parte do tempo antes de tal reforma, tratavam o dano imaterial como sinônimo de dano moral, mas, a partir daquela data, passou-se a aplicar o conceito de dano extrapatrimonial no intuito de abranger 2 (dois) tipos de dano, o moral e o existencial.

Dano moral corresponde a toda dor psicológica e/ou física injustamente provocada por uma pessoa a outra. Lado outro, o dano existencial seria aquele correlacionado com o prejuízo ao projeto de vida do trabalhador, ocasionado por atitudes patronais que tolham o exercício dos seus planejamentos pessoais perante a sociedade, inclusive familiares e amigos.

O dano existencial é, assim, o dano caracterizado pelos prejuízos sofridos por parte do trabalhador devido a condutas ilícitas do empregador, quando há uma perda da qualidade de vida do indivíduo, que fica impossibilitado de ou encontra grandes dificuldades em manter suas atividades cotidianas. Dessa forma, ao sofrer o dano existencial, o indivíduo fica privado de usufruir e gozar dos prazeres da vida, tal como o lazer (MELO, 2016).

Na esfera trabalhista, uma das hipóteses que alguma pessoa pode sofrer dano moral é no caso de haver assédio sexual, o qual tem tipificação própria, mas no âmbito penal, tendo em vista ser um crime. Logo, poderia aquela pessoa, após ser assediada sexualmente em função de determinado exercício profissional, ingressar com eventual demanda na esfera criminal. Por sua vez, é possível ainda postular, na Justiça do Trabalho, indenização por dano moral sofrido, em virtude dessa mesma prática de assédio sexual.

Para tanto, faz-se necessário identificar como a doutrina e a jurisprudência, a partir de precedentes judiciais, tratam do instituto do assédio sexual, conforme a sua previsão legal.

2.1 CONCEITO DOUTRINÁRIO DO ASSÉDIO SEXUAL

Como visto, o art. 216-A do CP, o qual foi inserido pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, diz que para o assédio sexual ser configurado deve estar vinculado a um constrangimento com viés sexual sofrido por alguém no exercício profissional por superior hierárquico. Consectário lógico, em regra, a recusa da vítima tem que estar presente nas investidas do ofensor. Contudo, tal conceito é aperfeiçoado pela doutrina, para quem o ato constrangedor deve acontecer repetidas vezes ou com reconhecida gravidade.

Delgado (2016, p. 22) corrobora essa conceituação de assédio sexual ao defender que este é “a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra”.

Ademais, para Pamplona Filho, o assédio sexual pode também ser definido como:

Os atos de conduta do homem ou da mulher que, para obter a satisfação do seu objeto carnal, utiliza-se de ameaça, seja ela direta ou velada, ilude a outra pessoa, objeto do seu desejo, com promessa que sabe de antemão que não será cumprida, porque não pretende mesmo fazê-lo ou porque é impossível realizá-la; ou, ainda, age de modo astucioso, destruindo a possibilidade de resistência da vítima (PAMPLONA FILHO, 2018).

Diante de tais ensinamentos, entende-se que o assédio sexual é caracterizado por uma conduta reiterada por superior hierárquico no intuito de obter vantagem indevida com teor sexual. Logo, obter favores sexuais é o cerne da questão. Todavia, não é necessário que apenas seja por superior hierárquico, também pode ser por colega de trabalho. Aqui, é possível acrescentar que o assédio pode ser vertical ou horizontal dentro do ambiente de trabalho.

Outrossim, é perceptível que o ambiente laboral deve ser entendido como algo amplo, indo além das fronteiras da localidade física de funcionamento das atividades desenvolvidas perante determinado tomador de serviços, principalmente na atualidade e com os modernos equipamentos digitais. Assim, tanto o chefe quanto o colega de trabalho podem cometer atos assediadores, sendo que estes não ocorrem apenas dentro do estabelecimento físico do empregador, mas em função do relacionamento gerado pelo vínculo trabalhista existente.

Nesse viés, o assédio sexual é um tipo de discriminação no emprego que pode se caracterizar por iniciativas repetitivas e indesejadas de um superior hierárquico, materializada por meio de atos, palavras, gestos, apelos visuais de forma explícita ou implícita, de modo a tornar o ambiente de trabalho intimidante ao subordinado.

Diante disso, configura-se o assédio sexual quando há conduta tendente a desestabilizar emocionalmente a vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias, maculando, por conseguinte, o meio ambiente de trabalho da vítima e/ou de seus colegas. O assediador muitas vezes aproveita do cargo de superior hierárquico para conseguir coagir o assediado para sua sala ou para qualquer outro lugar que possa praticar o assédio.

Doretto, por sua vez, descreve que a existência de nexos de causalidade entre a conduta e a intenção sexual vem a ser o liame necessário para a conduta do agente ser tipificada como assédio sexual, ao expor seu ponto de vista da seguinte maneira:

O nexo de causalidade é o liame que une a conduta do agente ao dano experimentado pela vítima. Desse modo, o nexo de causalidade corresponde a um pressuposto essencial para que se proceda à reparação civil, vez que se mostra indispensável, ainda que se trate de responsabilidade objetiva (DOROTTO, 2008, p. 96).

Nesse sentido, a conduta deve possuir conotação sexual e pressupõe - para sua caracterização - o assédio físico repetido, de modo a tornar insuportável o convívio no ambiente de trabalho, inclusive em virtude de tal situação constrangedora.

Além do mais, nota-se que o assédio sexual ainda pode ser originado por atos praticados de forma expressa, oral ou escrito. Assim, pode se configurar por intermédio de comentários sobre a aparência física, bilhetes, sussurros, entre outros meios. Já quando se dá pelo contato físico, são exemplos eventuais carícias indesejadas, abraços demorados, beijos forçados.

2.2 CONCEITO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL

Quando da análise de um caso concreto pelo Estado-Juiz, é costumeiro exigir, para a caracterização efetiva de determinado dano existente, a demonstração de determinados requisitos, tais como: o impulso do agente, a ação ou omissão, o

resultado lesivo, o nexa etiológico ou a causalidade entre o dano e a ação do ofensor. Sem esses elementos necessários, o próprio dano moral por assédio sexual não estará caracterizado, impossibilitando que alguém seja condenado na esfera trabalhista.

Desse modo, o assédio sexual não é de fácil comprovação no âmbito judicial, tendo em vista que a sua configuração pressupõe prova inequívoca ou inconteste, conforme se observa da ementa abaixo:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. REPARAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE REQUISITOS. Além de ilícito trabalhista, o assédio sexual é tipificado como crime, punível como pena de detenção (artigo 216-A, CP). A conduta está inserida no Código Penal dentro do capítulo "Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual", ao lado das figuras do estupro e da violação sexual mediante fraude. Nesse contexto, a consequência para o acusado de assédio sexual é grave e traz sérias repercussões de ordem moral, familiar e profissional, exigindo-se prova inconteste da ocorrência do ato praticado para a condenação em danos morais, semelhante àquela exigida pela lei penal para condenação do Réu. Logo, inexistindo prova da ofensa, é indevida a reparação postulada. (TRT-3 - RO: 0001095-25.2012.5.03.0038, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 01/08/2013, DEJT, Página 219)

Por prova inequívoca, tem-se a ideia da robustez das provas produzidas nos autos, mas é sabido que, em diversas situações, a coleta e/ou produção probatória é de difícil realização.

Lado outro, como é sabido, normalmente o trabalhador enfrenta muitas dificuldades para provar situações que caracterizem o assédio sexual, sendo que isto pode ser suficiente para não haver o ingresso de uma ação trabalhista, ainda mais com o risco de ter de suportar as despesas de uma demanda, conforme será melhor explicado adiante.

Vários são os casos em que o Poder Judiciário analisou a demanda sob a premissa de haver provas robustas para reconhecer se houve ou não a prática de assédio sexual que ensejasse a respectiva reparação, a exemplo do que se vê nas seguintes ementas:

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL. AUSÊNCIA DE PROVA. O assédio sexual é configurado, dentre várias nuances, pela utilização, pelo algoz, da posição de superior hierárquico para obter vantagens sexuais do subordinado. No caso, no entanto, não há provas de que a situação ultrapasse um açado e inconveniente galanteio. Recurso a que se nega provimento. (RO nº 0010672-15.2017.5.18.0012, 3ª Turma do TRT da 18ª Região/GO, Rel. Luciano Santana Crispim. DEJT 20.09.2018).

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Na forma do art.818 da CLT c.c. art. 373, I, do CPC, o ônus da prova incumbe à parte que o alega. Assim, sendo fato constitutivo do direito alegado, cabe à Reclamante provar os atos atentatórios a sua dignidade sexual. Existindo prova robusta dos fatos narrados pela Reclamante é devido o pagamento de indenização por danos morais. Recurso conhecido e não provido. (RO nº 0001820-71.2017.5.11.0052, 2ª Turma do TRT da 11ª Região/AM-RR, Rel. Marcia Nunes da Silva Bessa. DEJT 23.05.2018)

Desse modo, faz-se necessária a comprovação de prova robusta para o Judiciário entender como sendo devida a indenização por dano moral. Todavia, conforme já dito acima, como se costuma ter poucos registros escritos e/ou de imagem, a comprovação da prática de assédio sexual é extremamente difícil.

Outro ponto que deve ser analisado é que não há legalmente obrigação de o assediado, anteriormente ao ingresso da ação, denunciar o assediador aos seus superiores, tendo em vista que muitas vezes a vítima pode se sentir coagida e/ou com receio de perder seu emprego. Nesse sentido, é o seguinte entendimento, *in verbis*:

ASSÉDIO SEXUAL - DANO MORAL COMPROVADO - REPARAÇÃO DEVIDA. Tratando-se de fato constitutivo do direito da autora, incumbia a esta o ônus da prova quanto à efetiva existência do dano moral decorrente do alegado assédio sexual, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do NCPC. No caso, da análise da prova oral colhida, verifica-se que restou comprovado o dano moral sofrido pela autora, decorrente das atitudes e condutas inapropriadas por parte do seu superior hierárquico. O fato de a autora não ter recorrido ao setor responsável da empresa para denunciar os acontecimentos é plenamente justificável, à medida que depende dos frutos do seu trabalho para sua subsistência e de sua família. Restando demonstrados nos autos conduta indesejada do superior hierárquico da autora com objetivo de conotação sexual, correta a r. sentença ao condenar a reclamada ao pagamento de reparação por danos morais decorrentes do assédio sexual. (Processo nº 01574-2015-125-09-00-5 ACO 38392-2016, 6ª Turma do TRT da 9ª Região/PR, Rel. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. DEJT 08.11.2016)

Sendo assim, ficando comprovada a situação de que houve a prática assediadora com conotação sexual, é devida a respectiva indenização por dano moral sofrido, o que igualmente cabe ser definido para efeito da reparação postulada, a qual não pode ser outra senão de caráter pecuniário, dado que impossível o retorno ao *status quo ante*.

Nesse sentido, Dias (2006, p.30) faz o seguinte comentário sobre o dano moral ao defender que este:

[...] não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado.

O mesmo autor continua afirmando que o dano moral:

[...] consiste na penosa sensação da ofensa, da humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomadas pelas pessoas que o defrontam.

Outrossim, tal ilícito ocorre quando o empregador, o qual possui o dever de preservação da integridade psicofísica dos seus funcionários, age de forma negligente, uma vez que qualquer ato dessa natureza afeta a moral, honra, imagem e dignidade das pessoas.

Dessa maneira, dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida.

Há dano moral direto e indireto. No primeiro, ocorre lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (vida, integridade corporal, liberdade, honra, decoro, intimidade, sentimentos afetivos, própria imagem) ou nos atributos da pessoa (nome, capacidade e estrado de família). No segundo, a *priori*, há um interesse patrimonial, tendo como consequência prejuízo a interesse não patrimonial (perda de um bem de grande valor afetivo).

Nesse viés, percebe-se que é possível haver dano moral e dano patrimonial indireto, como no exemplo citado por Diniz, para quem: “injúria feita a alguém em artigo de jornal provocando queda de seu crédito, alterando seus negócios, levando-o à ruína, ter-se-á dano moral e dano patrimonial indireto, pois ocorre, além do dano ao amor-próprio, uma sensível diminuição de sua renda” (DINIZ, 1996, p. 59).

Apesar de se tratar de tema polêmico, que às vezes provoca divergência de posicionamentos na doutrina, é certo afirmar que se costuma caracterizar o dano moral como sendo aquele causado por ato antijurídico que fere a honra e a personalidade da vítima, causando-lhe constrangimentos.

Assim, como já visto, para a configuração do dano moral, é imprescindível a existência de um ato praticado em contrariedade ao Direito e que venha a ter repercussão prejudicialmente moral para a vítima, causando-lhe uma efetiva lesão extrapatrimonial.

Tal repercussão, por sua vez, revela-se quando há afronta à honra objetiva ou subjetiva da pessoa, acarretando a responsabilização do agressor pela consectária reparação.

Lado outro, com efeito, é pressuposto básico e essencial para a caracterização da responsabilidade civil a existência de um dano, seja ele moral ou patrimonial, caracterizando-se ambos, respectivamente, como uma lesão a interesses não patrimoniais e patrimoniais da pessoa, desde que, é claro, provado o ato lesivo.

E foi visto mais acima que a atual legislação trabalhista, quanto ao dano extrapatrimonial no qual se insere o dano moral, só permite a responsabilização subjetiva na exata medida dos atos praticados, consoante a previsão dos arts. 223-A e 223-E da CLT. Isso demonstra que a responsabilidade do tomador de serviços hodiernamente só existirá caso comprovada a ação ou omissão que possua nexos causal com o dano moral sofrido por eventual assédio sexual praticado em face de algum funcionário. Grande dificuldade há ainda em relação aos meios que podem ser empregados para a consecução dos atos assediadores, os quais normalmente são velados, justificando a ausência de expressa menção legal sobre prováveis atitudes que ensejariam a respectiva responsabilização.

Dessa forma, a legislação que tipifica a conduta do assédio sexual não prevê a forma de como pode ocorrer tal comportamento, principalmente com a constante evolução dos meios e das relações sociais.

Por fim, cabe destacar que, com as recentes mudanças legislativas, houve mais um obstáculo para o ingresso de demandas judiciais relativas à prática de assédio sexual, que é de ordem financeira, conforme será explicado adiante.

3 DOS IMPACTOS ESTATÍSTICOS DA REFORMA TRABALHISTA PELAS DESPESAS PROCESSUAIS ADVOCATÍCIAS

Inicialmente, cabe ressaltar que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe critérios limitadores para a dosimetria da indenização por dano moral, bem como a aplicação dos honorários advocatícios sucumbenciais recíprocos e mudanças significativas sobre o exercício dos benefícios da justiça gratuita, dentre outras alterações que trouxeram impactos sobre o reclamante na Justiça Trabalhista.

Não bastasse isso, a questão do ônus da prova é um fator preponderante no tocante ao dano moral na esfera trabalhista. Isso porque o encargo probatório da ocorrência de um fato causador de eventual dano moral oriundo, a exemplo do assédio sexual, é de quem alega. Logo, esse fato aliado aos demais citados que foram incluídos pela Reforma Trabalhista pode ter gerado a diminuição do ingresso de novas demandas. Com isso, é pretendido demonstrar como a Reforma Trabalhista pode ter influenciado no quantitativo de ações especialmente aquelas que poderiam ser ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 em que há pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, levando em consideração a dificuldade de comprovação do respectivo fato, além do risco de exposição da vítima.

A Reforma Trabalhista veio com o intuito de atualizar a CLT, que supostamente estaria ultrapassada em vários aspectos. Foi sancionada em 13 de julho de 2017, por meio da Lei nº 13.467, e após período de *vacatio legis* passou a vigorar em 11 de novembro de 2017. Houve diversas mudanças normativas desde então, mas o que interessa ao presente estudo são os temas dos honorários advocatícios sucumbenciais e da nova roupagem conferida aos benefícios da justiça gratuita, a fim de demonstrar o quanto podem ter influenciado quanto ao ingresso de novas ações no âmbito da Justiça do Trabalho.

3.1 DO TRATAMENTO DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS PELA LEI Nº 13.067/2017

Sobre os honorários sucumbenciais, vale frisar que foi com a referida reforma que estes foram mais facilmente visualizados nas ações judiciais e reconhecidos pelos órgãos jurisdicionais como devidos aos advogados das partes, porquanto antes de tal marco temporal eram raros os casos em que havia tal despesa

processual suportada por alguém, a exemplo das demandas em que o sindicato da categoria as patrocinava ou quando dizia respeito a alguma relação trabalhista distinta da de emprego, após a ampliação da competência da Justiça do Trabalho com a Emenda Constitucional nº 45/2004. Tais honorários, portanto, são aqueles devidos pela parte vencida ao advogado da parte vencedora. Assim, se o reclamante vier a ter seu processo julgado totalmente improcedente, além da frustração da derrota processual, ainda deverá suportar as despesas com honorários sucumbenciais diante do advogado da outra parte.

O art. 791-A da CLT deixa claro que será devido ao advogado ainda que atue em causa própria honorários sucumbenciais, os quais serão fixados entre 5 (cinco) e 15% (quinze por cento), observando o juízo o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Dessa maneira, tal montante será fixado a partir da análise do juízo, sendo critérios que verificam o maior ou menor comprometimento com a demanda por quem patrocina uma causa em representação da parte.

Ainda é previsto que poderá acontecer a sucumbência recíproca em casos de procedência parcial do pedido. Dessa forma, o reclamante será condenado a pagar honorários sucumbenciais em relação aos pedidos que forem julgados improcedentes. Vale salientar que a procedência parcial, prevista em lei, deve ser vista em relação a determinado pedido formulado, e não em relação à quantificação de cada pedido, em sua extensão. Assim, só será sucumbente caso seja julgado improcedente algum pedido e não por ter sido reconhecido montante inferior ao que foi requerido.

Assim, na sucumbência recíproca tanto o reclamante pagará honorários ao advogado da parte ré quanto esta suportará a respectiva despesa perante o patrocinador da causa do demandante.

Vale ainda destacar que a presente norma apenas é aplicada a processos ajuizados posteriormente à vigência ou, ainda para alguns julgadores, quando sentenciados na vigência da lei.

Antes da Reforma Trabalhista, a parte sucumbente raramente era condenada ao pagamento dos honorários advocatícios, devido ao *jus postulandi*, que é o direito de ingressar com ações na Justiça do Trabalho sem auxílio de advogados

até o Tribunal Regional, sendo que para recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) é necessário advogado.

O instituto do *jus postulandi*, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, vem da ideia de beneficiar a parte que não possui condições financeiras de arcar com os honorários advocatícios.

Por sua vez, os honorários sucumbenciais praticamente, como dito acima, eram garantidos para a parte que era assistida ou substituída por seu respectivo sindicato, pois se a parte estivesse assistida por advogado particular não teria direito a tais honorários, ao contrário da regra do processo civil.

Basicamente, apenas no âmbito do processo do trabalho não se aplicavam os honorários sucumbenciais, salvo tais raras exceções, inclusive após a Reforma do Poder Judiciário com a ampliação da competência jurisdicional diante da supracitada Emenda Constitucional nº 45/2004.

Ademais, foi inserida uma nova regra em que mesmo a parte sendo beneficiária da justiça gratuita serão devidos os honorários sucumbenciais, o que pode prejudicar até mesmo o exercício do direito de ação caso a pessoa se sinta preocupada com eventual derrota na lide pela maior dificuldade de coletar a prova e demonstrá-la em juízo. Assim, também entende Enoque (2018, p.340) ao defender que: “o que importa é compreender que essa nova regra muda substancialmente a essência do processo do trabalho, o qual permitia o fácil acesso à Justiça do Trabalho”.

Por outro lado, com base no § 4º do art. 791-A da CLT, caso o referido beneficiário não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa, suas obrigações perante o advogado da parte contrária decorrentes da sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 2 (dois) próximos anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado este prazo, tal dever quanto à verba honorária.

Assim, é notório que essa Reforma atingiu os trabalhadores, até mesmo pelo medo do desconhecido, diante de como será a aplicação dessa nova norma pela Justiça, e pelo risco de pagar algo pelos pedidos julgados improcedentes.

3.2 DO TRATAMENTO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA PELA LEI Nº 13.067/2017

O benefício na justiça gratuita encontra-se respaldado no art. 5º, inciso LXXIV, da CF, no sentido de que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. Na legislação trabalhista, igualmente com a Reforma Trabalhista, passou a ter tratamento expresso no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT.

Também é necessário elencar a assistência judiciária que é regulamentada pelo art. 14 da Lei nº 5.584/1970 assegurando ao trabalhador que o sindicato tem o dever de prestar assistência à respectiva categoria profissional, independentemente de ser associado.

A assistência judiciária será devida ao trabalhador que receber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do valor considerado máximo para os benefícios da Previdência Social, sendo entendível que a assistência judiciária engloba a justiça gratuita.

Nesse aspecto, Schiavi define tal instituto da seguinte maneira: “a justiça gratuita é identificada como sendo o direito à gratuidade das taxas judiciárias, custas, emolumentos, despesas com editais, honorários de peritos e etc., ou seja, não terá a parte um advogado fornecido pelo estado, mas não pagará as despesas do processo” (SCHIAVI, 2009, p. 288).

Por sua vez, Didier Junior e Oliveira conceituam e expõem o objetivo do referido benefício dessa forma:

O benefício da justiça gratuita consiste na dispensa do adiantamento de despesas processuais (em sentido amplo). O seu objetivo é evitar que a falta de recursos financeiros constitua um óbice intransponível ao acesso à justiça. O direito à justiça gratuita, como visto, constitui direito fundamental do jurisdicionado (art.5º, LXXIV, CF). (DIDIER JUNIOR; OLIVEIRA, 2016, p.21)

Com a Reforma Trabalhista, foi incluído no art. 790 da CLT o § 4º, para quem “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”, sendo que houve ainda a alteração da redação do § 3º, a fim de agora prever que:

É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o

benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Antes da referida Reforma, para fazer jus à justiça gratuita era necessário o empregado não receber salário não superior a 2 (dois) salários mínimos ou declarar estado de pobreza.

Atualmente, lado outro, ainda é exigido que a parte que declare insuficiência de recursos, para ter o benefício da justiça gratuita, comprove também a miserabilidade alegada, não sendo suficiente apenas a mera declaração de hipossuficiência.

Alguns documentos podem ser juntados aos autos para comprovar o estado de pobreza, tais como a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), cópia de declaração de imposto de renda, entre outros, a fim de que se consiga comprovar a declaração de hipossuficiência.

A esse respeito, Theodoro Júnior, sobre o raciocínio que se aplica no âmbito processual civil, preceitua que:

O benefício da gratuidade não consiste na isenção absoluta de custas e honorários, mas na desobrigação de pagá-los enquanto persistir o estado de carência, durante o qual ficará suspensa a exigibilidade do crédito até a fluência do prazo de cinco anos, a contar da sentença final. (THEODORO JR., 2005, p. 90)

Assim, mesmo que a parte esteja representada por advogado particular, preenchendo todos os requisitos legais, ou seja, comprovando sua hipossuficiência econômica e que não tem condições de arcar com os gastos do processo, fará jus à justiça gratuita.

É possível analisar que, após a Reforma Trabalhista, na prática foi substituída a expressão “declarar” pela expressão “comprovar”. Logo, atualmente não basta apenas apresentar declaração de insuficiência, mas faz-se necessário comprovar a insuficiência de recursos.

O empregador também faz jus ao benefício da justiça gratuita, seja pessoa jurídica ou física. Todavia, o empregador, tal qual já ocorria antes, deve comprovar que tem insuficiência econômica para arcar com as despesas do processo.

Dessa forma, é nítido que mesmo que o reclamante tenha conseguido a assistência judiciária ou justiça gratuita será devido o pagamento de honorários

sucumbenciais em caso de ser derrotado em face de algum pleito realizado, tornando receosa a distribuição de ações na Justiça do Trabalho.

Todavia, sabe-se que a ideia da Justiça do Trabalho, por meio do *jus postulandi*, é facilitar e incentivar que os trabalhadores busquem eles mesmos os seus direitos, o que na prática é muito raro de acontecer, desta exata forma. Mas agora a preocupação do trabalhador que se encontra em situação de fragilidade, o qual requer os benefícios da justiça gratuita para tentar receber seus direitos não honrados pelo empregador, acaba por analisar se de fato vale a pena ingressar com a ação.

3.3 DOS DADOS ESTATÍSTICOS DAS DEMANDAS TRABALHISTAS AJUIZADAS A PARTIR DE 2014 NO TRT6

Em busca de analisar se de fato houve algum impacto nas ações após a Reforma Trabalhista de 2017, foram levantados perante o CNJ dados de todas as ações ajuizadas de 2014 a 2019 no âmbito do TRT6. Assim, restaram verificados os seguintes dados:

Casos Novos por Ano – TRT6

Assunto - Casos Novos por Ano

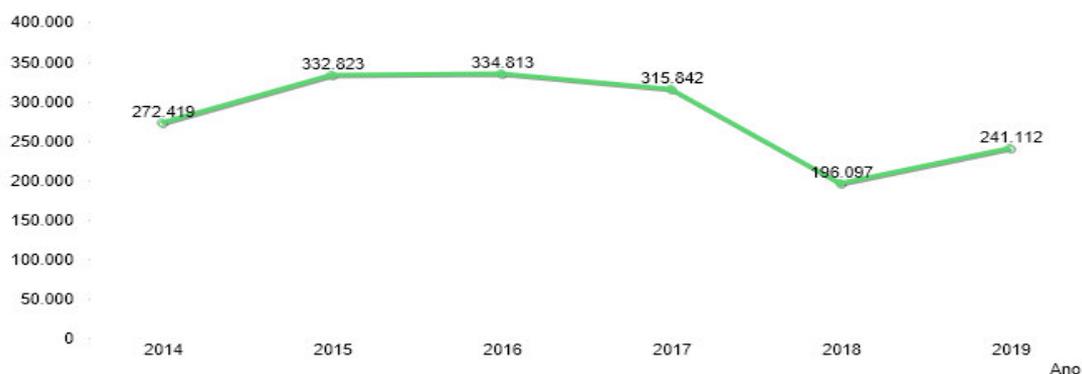


Gráfico com a quantidade de novas ações ajuizadas por ano no âmbito do TRT6.

Assim, verifica-se que, em 2014, houve 272.419 (duzentos e setenta e dois mil, quatrocentos e dezenove) novos processos distribuídos. Em 2015, houve 332.823 (trezentos e trinta e dois mil, oitocentos e vinte e três) novos processos distribuídos. Em 2016, houve 334.813 (trezentos e trinta e quatro mil, oitocentos e

treze) novos processos distribuídos. Em 2017, houve 315.842 (trezentos e quinze mil, oitocentos e quarenta e dois) novos processos distribuídos. Em 2018, houve acentuada redução com 196.097 (cento e noventa e seis mil e noventa e sete) novos processos distribuídos. E em 2019 houve 241.112 (duzentos e quarenta e um mil, cento e doze) novos processos distribuídos. Todos esses dados referem-se ao TRT6 quanto a todas as demandas trabalhistas ajuizadas nos últimos 6 (seis) anos.

Desse modo, é possível notar que o ingresso de novas ações por ano no âmbito do TRT6 manteve uma média de 300.000 (trezentas mil) demandas de 2015 a 2017, sendo que, após a Reforma Trabalhista de 2017, é verificado que houve um decréscimo de mais de 100.000 (cem mil) ajuizamentos em 2018.

Tendo em vista que com a Reforma Trabalhista foi implementado os honorários advocatícios sucumbenciais para as demandas decorrentes da relação de emprego, independentemente de estarem patrocinadas pelo sindicato da categoria, e houve a modificação das regras para concessão dos benefícios da justiça gratuita, era esperado que, pelo temor de como seria a atuação do Poder Judiciário após a Reforma Trabalhista, houvesse uma queda, no mínimo temporária, quanto ao ingresso de novas ações, o que, de fato, foi confirmado.

Em 2019, comparando com o ano imediatamente anterior, é possível notar aumento do número de ações no âmbito do TRT6, para pouco mais de 45.000 (quarenta e cinco mil) demandas. Todavia, ainda, nada afasta o receio dos potenciais litigantes pelo aumento dos riscos de custeio de despesas, criando dificuldades para o ingresso de ações de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual na esfera trabalhista.

Segundo Santos e Hajel Filho, é fato que a referida Reforma trouxe uma maior cautela em relação à distribuição de novas ações, ao defender que:

Inicia-se uma fase na qual os atores do contrato de trabalho pensarão em provocar o Judiciário com maior cautela, posto que daqui para o futuro o custo financeiro de um processo será, de certa forma, um obstáculo; as regras para a concessão da gratuidade da justiça estão mais rigorosas (lembrem-se que não há mais a possibilidade da mera declaração de hipossuficiência, devendo a parte comprovar a sua vulnerabilidade financeira) e agora impera a regra dos honorários sucumbenciais. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018, p.340)

Assim, é igualmente razoável olhar para a Reforma por um lado positivo, pois a obrigação de pagar os honorários sucumbenciais, que podem ser aplicados de 5 (cinco) a 15% (quinze por cento), pode ensejar que o empregador tenha mais receio

de ser acionado na Justiça do Trabalho, tendo em vista que irá pagar os honorários advocatícios sucumbenciais, além das próprias as verbas trabalhistas que naturalmente serão pleiteadas enquanto direitos do reclamante.

Nesse mesmo viés, assim também entendem Santos e Hajel Filho ao afirmarem que:

Para o empregado, podemos vislumbrar, como positivo, o fato de o empregador se sentir compelido a pagar corretamente as verbas rescisórias quando da extinção contratual, visto que caso o empregado ajuíze a reclamação trabalhista e consiga a procedência de seus pleitos, o empregador, além de ter que pagar as verbas rescisórias, terá que pagar honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado do empregado. Ou seja, haverá um acréscimo na condenação. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018, p. 341)

Entretanto, como o presente estudo tem por enfoque as ações de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual será mais avaliado o comportamento dos potenciais litigantes do polo ativo das demandas trabalhistas, o que, conforme visto, sofreu forte influência com as novas regras dos honorários sucumbenciais.

Vale ainda ressaltar que a Reforma atingiu todos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), conforme foi pesquisado no CNJ, sobre as demandas distribuídas com pedidos de danos morais por assédio sexual em tais tribunais. Assim, foi verificado que, de fato, a Reforma impactou a distribuição de novos processos, o que pode ser visto abaixo, separando-se o volume de processos em 1º e 2º grau de jurisdição.

ENTRADA DE NOVOS PROCESSOS CONTENDO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO SEXUAL NOS TRTS – 1º GRAU

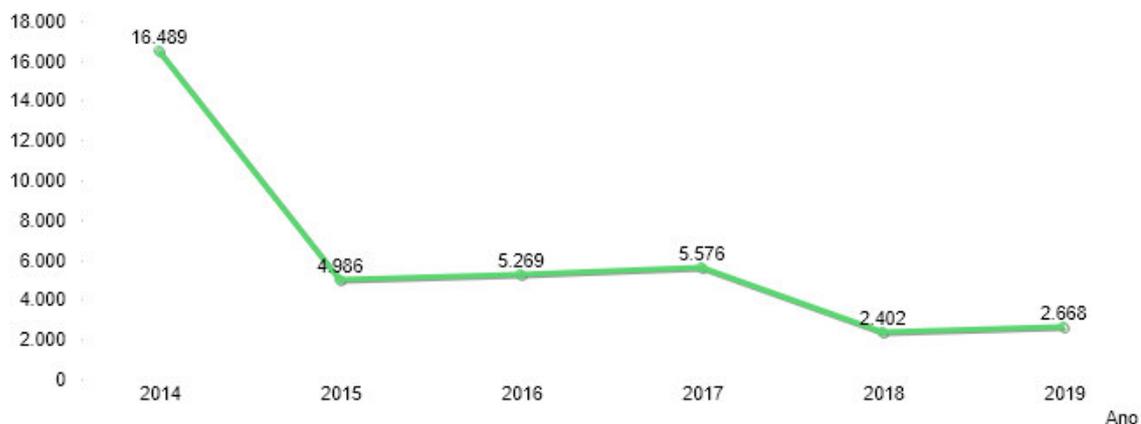


Gráfico demonstra a soma de ingresso de ações por ano no 1º grau nos TRTs

Como resultado, foi observado em todos os 24 (vinte e quatro) TRTs que, no ano de 2014, houve na 1ª instância 16.489 (dezesesseis mil, quatrocentos e oitenta e nove) novas demandas com pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual. Em 2015, houve 4.986 (quatro mil, novecentos e oitenta e seis) novas ações desta natureza. Em 2016, foram 5.269 (cinco mil, duzentos e sessenta e nove) demandas a mais. Em 2017, houve na 1ª instância 5.576 (cinco mil, quinhentos e setenta e seis) novas ações com tal objeto. Em 2018, houve 2.402 (duas mil, quatrocentos e duas) demandas a mais com esse pleito. E, em 2019, foram 2.668 (duas mil, seiscentos e sessenta e oito) novas ações com o objeto de estudo desta pesquisa.

É notório que a linguagem numérica dá um indicativo do impacto da Reforma Trabalhista na diminuição de novas ações com o citado pleito, embora já se observe uma queda acentuada de 2014 para 2015, sendo que não se têm os parâmetros de 2013 para se ter uma ideia de como estavam as demandas em tal época.

De qualquer forma, nota-se que há uma considerável redução no volume de novos casos no ano de 2018, haja vista a aplicação das regras decorrentes da Reforma Trabalhista a partir de 11 de novembro de 2017.

Importante observar que mesmo com a baixa significativa verificada entre os anos de 2017 e 2018, houve uma manutenção de novos recursos e/ou novas demandas de competência originária na 2ª instância, envolvendo diretamente pedido de indenização por dano moral oriundo da prática de assédio sexual. Também é

possível verificar que os processos que são remetidos ao 2º grau com essa matéria estão aumentando e, mesmo com a Reforma, não foram atingidos.

Nesse viés, é certo afirmar que a manutenção de crescente volume de demandas no âmbito do 2º grau é justificável pelo fato de que quem entrou com determinada ação já está correndo o risco de suportar as despesas processuais, inclusive aquelas de natureza honorária sucumbencial, e o recurso por uma parte ou outra é consequência da tentativa de reforma do julgado que não lhe foi satisfatório. Desse modo, o trabalhador poderá recorrer se não houver reconhecimento em 1º grau de que houve assédio sexual ou irá postular a majoração do montante indenizatório. Por outro lado, pode ser interesse do empregador interpor algum recurso, quando possuir receita para realizar o preparo, se este não for dispensado, a fim de igualmente tentar a reforma do julgado. Tais parâmetros podem ser vistos mais adiante com os números obtidos do CNJ.

REMESSA DE NOVOS PROCESSOS CONTENDO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO SEXUAL NOS TRTS – 2º GRAU

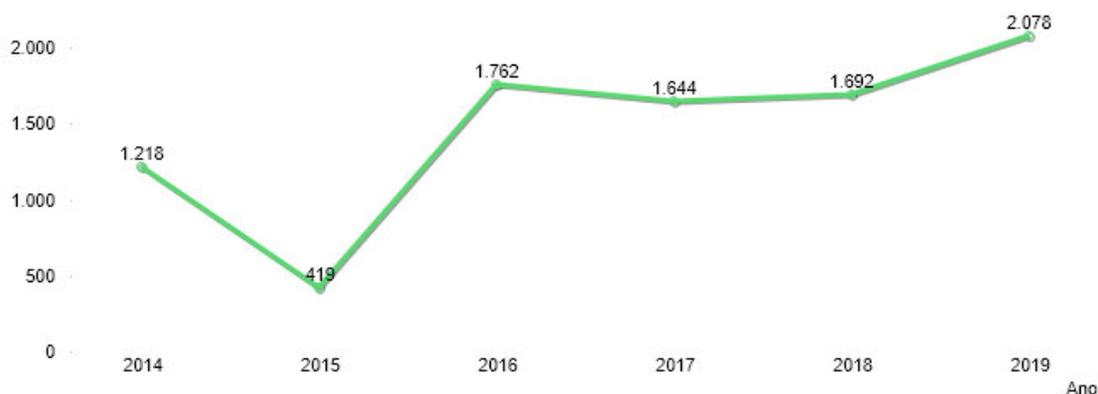


Gráfico demonstra a soma de ingresso de ações por ano no 2º grau nos TRTs

Com o levantamento realizado nos 24 (vinte e quatro) TRTs, foi observado que se manteve uma média de remessa de processos no 2º grau com pleito de pagamento de indenização por dano moral oriundo do assédio sexual. No ano de 2014, foram remetidos para 2ª instância a soma de 1.218 (mil, duzentos e dezoito) processos. Em 2015, foram 419 (quatrocentos e dezenove). Em 2016, remeteram-se 1.762 (mil, setecentos e sessenta e dois). Em 2017, foram 1.644 (mil, seiscentos e

quarenta e quatro). Em 2018, remeteram-se 1.692 (mil, seiscentos e noventa e dois). E, em 2019, foram encaminhados 2.078 (dois mil e setenta e oito) processos.

Em busca de dados, foi encontrado um levantamento feito pelo TST, no sentido de que o volume de ações que foram ajuizadas em 2018 caiu 34% (trinta e quatro por cento) em relação ao ano de 2017 (VEJA, 2019). E segundo o mesmo tribunal, entre janeiro e dezembro de 2018, as varas de 1ª instância receberam 1.726.009 (um milhão, setecentos e vinte e seis mil e nove) novas reclamações trabalhistas em contraposição às 2.630.522 (duas milhões, seiscentos e trinta mil e quinhentos e vinte e duas) do mesmo período do ano anterior (TST, 2018).

Com todas essas mudanças e com o receio de se pagar honorários sucumbenciais, é notório, a partir do gráfico acima, que o ingresso de demandas diminuiu no 1º grau, pois provar a ocorrência de eventual assédio sexual é extremamente difícil, devido ao fato de que os meios probatórios costumeiramente são produzidos oral e/ou gestualmente, e a improcedência do respectivo pleito poderia ensejar o pagamento de honorários ao advogado da parte contrária.

4 ANÁLISE DO VOLUME DAS AÇÕES TRABALHISTAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRT6 E MEIOS PARA SUA ERRADICAÇÃO

Como visto anteriormente, com o advento da Reforma Trabalhista, percebeu-se que esta pode ter influenciado consideravelmente quanto ao ingresso de novas ações e mais ainda quando diz respeito a algum caso de assédio sexual. Com isso, foi realizada uma busca no CNJ, nas pesquisas judiciárias, dentro da justiça em números, onde podem ser realizados levantamentos de dados de qualquer âmbito da Justiça do Brasil.

Para o propósito da pesquisa, foi optada a busca por pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual no âmbito do TRT6, com o intuito de verificar se houve ou não diminuição de ações com este determinado pleito. Ademais, foi verificado após o recente disciplinamento sobre os honorários advocatícios sucumbenciais e a modificação das regras para concessão dos benefícios da justiça gratuita que o reclamante poderia ter que arcar com o pagamento de verba honorária quanto aos pedidos julgados improcedentes, o que influenciou os trabalhadores a refletir a respeito de se devem ou não mover uma ação contra seu assediador.

O assédio sexual apesar de algumas vezes ser um assunto velado, acontece de forma sorrateira e costumeiramente não é denunciado por medo da vítima da exposição, de perder a credibilidade ou até mesmo o emprego. Logo, tomar a atitude de ingressar com uma ação em face de seu assediador não é uma decisão fácil de ser adotada, muito menos pelos requisitos impostos pela Justiça para comprovar o assédio sexual, sob pena de, em não conseguindo provar, ter de arcar com os respectivos honorários sucumbenciais.

Uma pesquisa feita pela consultoria de recrutamento executivo Talenses para a Revista Exame, com 3.215 (três mil, duzentos e quinze) entrevistados, revelou que 34% (trinta e quatro por cento) das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho. Entre os homens esse percentual cai pela metade, mas o número ainda assim continua sendo bastante expressivo (DATAFOLHA, 2018).

Ainda, segundo a pesquisa do DataFolha de 2018, 23% (vinte e três por cento) das mulheres entrevistadas com idade entre 16 (dezesesseis) a 24 (vinte e

quatro) anos afirmam já terem sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho (DATAFOLHA, 2018). Esses dados confirmam que 1 (uma) em 4 (quatro) mulheres dessa faixa etária já sofreu com esse tipo de violência no ambiente de trabalho, além de se comprovar que o assédio não se dissemina apenas após anos de experiência profissional.

Embora seja mais comum entre mulheres mais novas, o que pode indicar ser mais fácil de influenciar e coagir, não quer dizer que não aconteça com mulheres mais velhas, homens ou homossexuais.

É perceptível segundo os dados acima levantados que o assédio sexual ainda ocorre, sendo que as vítimas apenas não estão relatando em juízo o dano sofrido. Dessa forma, com base no que foi explicado no tópico anterior, é justificável a queda do ingresso de ações com pedido de dano moral por assédio sexual, ainda que se reconheça na Justiça do Trabalho ser um espaço aparentemente seguro para que a vítima busque seus direitos.

Vale mais uma vez destacar que o enfoque desta pesquisa é, no âmbito do TRT6, as ações ajuizadas a partir de 2014 com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual. Nessa etapa final, houve o interesse ainda de se buscar erradicar o assédio sexual no ambiente de trabalho para que nenhuma trabalhadora cogitar precisar recorrer à Justiça do Trabalho.

4.1 DOS DADOS ESTATÍSTICOS DE AÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL AJUIZADAS A PARTIR DE 2014 NO TRT6

Na intenção de verificar se de fato houve queda especificamente em Pernambuco quanto ao ingresso de ações com pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, foram buscados os dados no site do CNJ com enfoque no TRT6, na 1ª e na 2ª instância.

Conforme o gráfico abaixo é possível verificar que de fato houve uma queda no ingresso de ações a partir da Reforma Trabalhista, que, frise-se novamente, entrou em vigor em 2017:

CASOS NOVOS POR ANO NO TRT6 – 1º GRAU

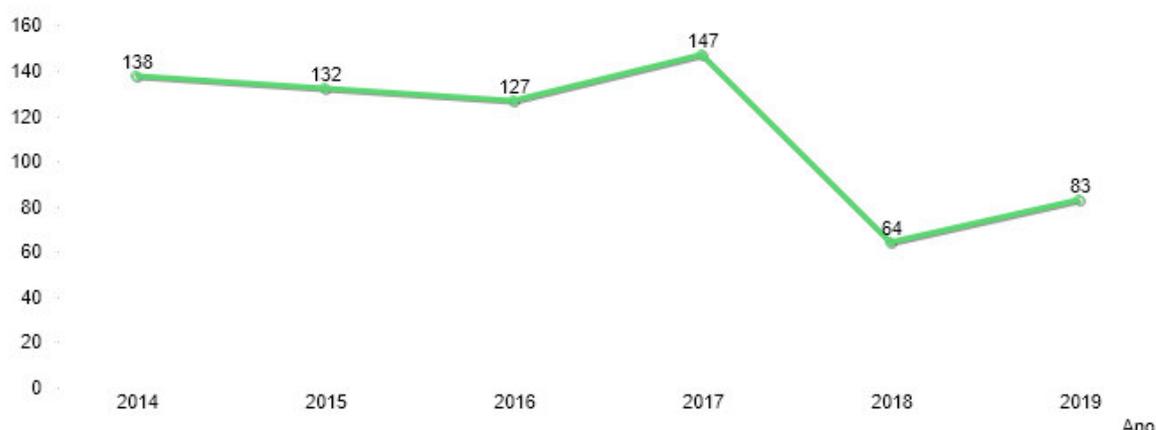


Gráfico demonstra ajuizamento de novas ações no âmbito do TRT6 no 1º grau com pedido de indenização de dano moral decorrente de assédio sexual de 2014 a 2019.

Com o resultado no âmbito do TRT6, foi observado que no ano de 2014 houve na 1ª instância 138 (cento e trinta e oito) casos novos. Já, em 2015, houve 132 (cento e trinta e dois). Em 2016, foram 127 (cento e vinte e sete). Em 2017, houve 147 (cento e quarenta e sete). Em 2018, foram 64 (sessenta e quatro). E, em 2019, houve 83 (oitenta e três) casos novos na 1ª instância com o tema objeto deste estudo.

Colocando em porcentagem, é verificado que de 2014 para 2015 houve uma queda de 4,35% (quatro vírgula trinta e cinco por cento). De 2015 para 2016, a diminuição foi de 3,79% (três vírgula setenta e nove por cento). De 2016 para 2017, houve o inverso, pois se viu um aumento de 15,75% (quinze vírgula setenta e cinco por cento). De 2017 para 2018, houve uma considerável queda de 56,46% (cinquenta e seis vírgula quarenta e seis por cento). E, de 2018 para 2019, houve um aumento de 29,68% (vinte e nove vírgula sessenta e oito por cento).

O aumento desproporcional de 2016 para 2017 de 15,75% (quinze vírgula setenta e cinco por cento), é provável, deve ter ocorrido, pois houve um grande ajuizamento de demandas antes de a Reforma entrar em vigor, em 11 de novembro de 2017, a fim de evitar a aplicação dos regramentos relativos aos honorários de sucumbência e dos benefícios da justiça gratuita. Por isso, houve uma grande disparidade de números entre 2016 e 2017.

Por outro lado, fortíssimo indício do que se avizinhava no ano seguinte ao da Reforma Trabalhista, viu-se o impacto na diminuição de novas ações com o citado pleito. Assim, nota-se que houve flagrante baixa incidência de novos casos no ano de 2018, haja vista a aplicação da Reforma Trabalhista desde novembro de 2017.

E mesmo passados mais de 2 (dois) anos da reforma, comparando-se aos números anteriores, em 2019, ainda é verificado um déficit muito grande em relação ao ingresso de tais ações.

Conforme pode ser observado acima, houve uma diminuição significativa de ajuizamento de ações no ano de 2018 e de 2019. É possível afirmar que o receio de suportar despesas honorárias sucumbenciais, outrora extremamente restritas quanto ao cabimento no âmbito Judiciário Trabalhista, tenha causado forte impacto quanto ao ingresso de novas demandas judiciais. E também se pode levar em consideração a mudança das regras para concessão do benefício da justiça gratuita, pois, antes, era suficiente que o trabalhador fizesse uma declaração de hipossuficiência para obter o benefício, o que vem sendo paulatinamente restaurado pela jurisprudência, e, após, a reforma a pressuposição de pobreza ficou restrita ao trabalhador que ganha até 40% (quarenta por cento) do teto dos benefícios da Previdência Social, equivalente a R\$ 2.440,42 (dois mil, quatrocentos e quarenta reais e quarenta e dois centavos).

Dessa forma, entendido o que é o assédio sexual e como ele é caracterizado na esfera trabalhista, foi destacada a queda significativa de ingressos de ações com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual nos TRTS, especialmente no TRT6, de 2014 para 2019. Todavia, isso não quer dizer que o assédio sexual não ocorra mais, olhando apenas para os números, nos quais, de fato, houve uma queda. Entretanto, analisando os fatores externos, a exemplo dos obstáculos econômicos já exaustivamente explorados nesta pesquisa (em especial, ter que suportar honorários sucumbenciais em favor do patrono da parte ré, inclusive quanto ao beneficiário da justiça gratuita), é possível deduzir que a Reforma Trabalhista influenciou no número de ações ajuizadas, mas não na erradicação do assédio sexual do ambiente laboral.

Tal assédio ainda existe na relação de emprego, apenas, muitas vezes não são relatados perante alguma autoridade, inclusive policial, e/ou levados ao conhecimento do Poder Judiciário.

Outrossim, cabe ainda destacar que no âmbito do TRT6 também houve uma significativa diminuição do número de processos remetidos à 2ª instância, em que há pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, conforme se vê adiante.

CASOS NOVOS POR ANO NO TRT6 – 2º GRAU

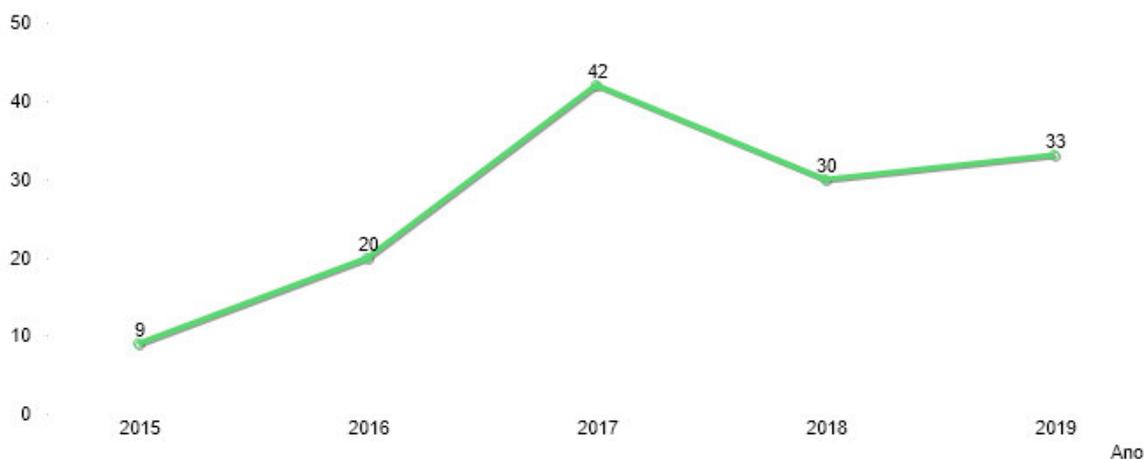


Gráfico demonstra ajuizamento de novas ações no âmbito do TRT6 no 2º grau com pedido de indenização de dano moral decorrente de assédio sexual de 2015 a 2019.

Ao contrário dos outros dados mais acima apresentados, que contemplaram 6 (seis) anos, inexistente informação quanto ao ano de 2014, reduzindo para 5 (cinco) anos o levantamento quanto às informações no âmbito do 2º grau do TRT6.

Portanto, começando por 2015, foram remetidos ao 2º grau 9 (nove) processos com pedido de indenização de dano moral decorrente de assédio sexual, os quais foram julgados em grau de recurso ou de competência originária do respectivo tribunal. Em 2016, por sua vez, a remessa foi de 20 (vinte) processos. Em 2017, foram 42 (quarenta e dois) processos. Em 2018, houve 30 (trinta) processos julgados. E, em 2019, foram remetidos 33 (trinta e três) processos.

Dessa forma, nota-se que, mesmo a queda em relação a processos remetidos ao 2º grau não seja tão expressiva, em comparação com o ingresso de novas ações no 1º grau, ainda assim houve alguma redução em 2018, sendo que o montante se manteve praticamente igual em 2019.

Vale ressaltar, novamente, que a queda na quantidade de processos não configura que o problema está resolvido, só demonstrando que fatores externos influenciaram para que os números caíssem, justificando uma busca mais efetiva para que o assédio sexual seja de uma vez por todas erradicado do ambiente laboral.

4.2 DA SUGESTÃO DE PROPOSTA NORMATIVA PARA ERRADICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

A Justiça do Trabalho foi criada com o intuito de dar um acesso à justiça mais informal ao obreiro, que atendesse às necessidades trabalhistas e garantisse os respectivos direitos ao elo mais fraco da relação laboral.

A ideia principal é que o trabalhador tenha um ambiente em que se sinta seguro para reivindicar seus direitos muitas vezes vilipendiados pelo seu patrão.

Como levantado anteriormente, foi visto que a Reforma Trabalhista deve ter provocado significativo impacto quanto ao ingresso de novas ações, tanto no âmbito nacional quanto no do TRT6 referente ao pedido de indenização de dano moral decorrente de assédio sexual. A Reforma, em parte, contribuiu para afastar o trabalhador da Justiça, aumentando seus receios quanto às despesas que pode ter que suportar, mesmo tendo sofrido alguma lesão, mas sendo a prova de difícil demonstração.

Dessa forma, entende-se que o assédio sexual por si só é uma prática em que o assediador usa de situações constrangedoras, encurralando a vítima para seu habitat, normalmente a própria sala no local de trabalho, e, quando chefe dela, usando do seu poder de mando, a fim de produzir a ideia de que pode perder o emprego caso não aceite certas solicitações ou que os colegas de trabalho não acreditariam na palavra dela, caso queira alegar algo. Diversas situações podem ser causadas pelo assediador e que muitas vezes é de difícil comprovação, considerado o ambiente sem qualquer testemunha presente, salvo a produção da prova surpresa, sem o consentimento da parte contrária, como uma gravação da conversa.

Assim, é extremamente dificultoso para a vítima recorrer à Justiça, a fim de postular seus direitos, pois não tem a certeza de que irá ter êxito e, se não conseguir vencer a demanda, além da exposição e mais humilhação, terá que arcar com os honorários sucumbenciais em favor do patrono do assediador.

Nesse viés, a vítima tem medo da exposição, de as pessoas não acreditarem na sua palavra, da possibilidade de a demanda virar assunto no ambiente laboral e até mesmo virtual, de perder seu emprego e, o que é ainda pior, há o medo de o assediador sair ileso da denúncia, tendo que a pessoa assediada suportar despesas da demanda e ficar desempregada.

Como visto, o assédio sexual costuma ser de difícil comprovação e o Judiciário requer provas robustas e/ou incontestáveis para reconhecê-lo num caso concreto. Acontece que muitas vezes as vítimas não possuem provas inequívocas até mesmo porque o assédio sexual não é feito às claras diante de todos os colegas de trabalho, mas na verdade é realizado de forma sorrateira e usando da força psicológica para coagir a vítima, sendo extremamente complexa a comprovação da conduta do assediador com conotação sexual e de forma reiterada.

Todavia, a maioria das vítimas não conseguem comprovar o alegado, pois, geralmente, dependem de gravações de áudio ou de vídeo, ou ainda das raras testemunhas que podem ter presenciado algo.

É sabido que o empregador, quanto ao ambiente laboral, precisa primar por um ambiente seguro, saudável e decente, a fim de obter um convívio harmônico interpessoal. Nota-se ainda que o assédio sexual só se caracteriza quando há clara intenção do assediador de obter favores sexuais. Mais do que isso, costuma ser necessário que reste caracterizado que havia evidente ameaça e/ou comprometimento do posto trabalho, enquanto causa que justifique o ato do assediador.

Nesse sentido, para que seja caracterizado o assédio sexual, pode ser necessário que se prove a causa justificadora para a atitude adotada pelo assediador, no sentido de impedir que a suposta vítima desenvolvesse seu trabalho normalmente ou até a ameaçando com a perda do emprego.

Diversas ações podem ser tomadas para que seja prevenido o assédio sexual, tais como a criação de canais de comunicação eficazes ou de sanções severas para quem o pratica, além de garantir sigilo de identidade para a vítima denunciante; incluir o tema de assédio sexual em palestras com a periodicidade que a situação demandar no ambiente corporativo; capacitar os agentes que lidarão com eventuais denúncias; expor os regramentos punitivos claramente para quem comete assédio sexual; criar internamente mecanismos de apuração e punição para as diversas possíveis infrações; e negociar com os sindicatos da categoria incluir nas negociações coletivas de trabalho cláusulas sociais para prevenir o assédio sexual.

Desse modo, além de evitar que aconteça, é necessário que os casos que cheguem até o Judiciário tenha pelo menos a chance de haver um olhar mais sensível para as vítimas, sendo possível se chegar a isso, buscando uma maior igualdade de gênero dentro do TRTs.

Em 2012, o site do TRT6 fez um levantamento em que se demonstrou a ascensão profissional de mulheres dentro da sociedade. Foi levantado que na época as mulheres constituíam a maioria das diversas funções. A título de exemplo, no Tribunal Pleno, de um total de 19 (dezenove) membros, 11 (onze) eram mulheres - atualmente ainda é maioria, com 1 (uma) desembargadora a menos. O quadro de magistrados, na época, tinha 150 (cento e cinquenta) integrantes, dos quais 80 (oitenta) eram do sexo feminino e 70 (setenta) do masculino. Já no que se refere ao quadro dos 1.844 (mil, oitocentos e quarenta e quatro) servidores, 932 (novecentos e trinta e duas) eram mulheres e 912 (novecentos e doze) homens.

Hoje, no Pleno, há 10 (dez) mulheres e 9 (nove) homens no total de 19 (dezenove) membros. É notório que no lapso de 8 (oito) anos houve manutenção da maioria feminina no TRT6.

Em dados levantados pelo CNJ, em 2013, foi verificado que as mulheres ocupavam 47% (quarenta e sete por cento) dos cargos da magistratura na Justiça do Trabalho. Já, em 2018, esse número atingiu 50,5% (cinquenta vírgula cinco por cento). Houve também um acréscimo nas quantidades de servidoras, equivalendo a 52,9% (cinquenta e dois vírgula nove por cento) do total de cargos ocupados.

Dessa maneira, mostra-se que, ao menos em Pernambuco, as vítimas de assédio sexual terão uma maior possibilidade de se ter um julgamento realizado com maior sensibilidade em razão do objeto da demanda.

Outra medida que tornaria eficaz a denúncia da vítima, sendo ela do sexo feminino, seria existir dentro da própria sede do empregador um canal aberto diretamente com uma delegacia especializada em crimes contra a dignidade sexual. Dessa forma, não teria interferência da empresa na investigação dos fatos e essa medida poderia causar temor no assediador para que não praticasse qualquer tipo de ato com conotação sexual, tendo em vista que assim que a vítima o denunciasse, o caso seria remetido diretamente para a delegacia.

Normalmente, quando a vítima denuncia dentro da empresa, aos respectivos gestores responsáveis, é a própria entidade quem faz a apuração, diante de eventuais testemunhas e outros meios probatórios, a fim de verificar o alegado. Todavia, as pessoas que fazem essa apuração também trabalham com o assediador, e podem ter até algum grau de proximidade prejudicial ao deslinde da situação. Logo, podem ser amigos ou colegas, o que pode tornar a investigação tendenciosa.

A intenção maior é a de prover ações que erradiquem o assédio dentro do ambiente profissional, a fim de este seja decente, saudável e seguro.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, na distribuição de ações com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, pois, com tal mudança legislativa, foram regulados os honorários sucumbenciais em que a parte vencida terá que suportar a supracitada despesa em favor do advogado da parte contrária, mesmo que seja aquela beneficiária da justiça gratuita. Ao menos, é possível que o reclamante, gozando dos benefícios da justiça gratuita, fique com a exigibilidade do crédito suspenso por 2 (dois) anos enquanto não tiver créditos suficientes para suportar a respectiva despesa processual. Além disso, hoje pode haver dificuldade para comprovar o direito ao benefício da justiça gratuita, porquanto antes de tal Reforma apenas bastava declarar a hipossuficiência de recursos.

Dentro desse contexto, houve uma análise com base em dados obtidos perante o CNJ, primeiramente fazendo um levantamento no TRT6 em relação à quantidade de novos processos distribuídos de 2014 a 2019, tanto no 1º grau quanto no 2º grau, relacionados a todos os assuntos, no qual foi constatado que, de fato, houve um decréscimo de novas ações após a Reforma de 2017. Após essa análise, foi levantado, de todos os TRTs, o número de demandas com pedido de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual de 2014 a 2019, sendo que também foi possível verificar a diminuição de ações distribuídas a partir de 2018. Já no 2º grau, pode-se verificar que manteve uma constância de processos remetidos, o que é justificável quando se sabe que se postula normalmente a reforma da decisão de 1º grau, ou seja, trata-se de uma ação que já há risco de perda para os 2 (dois) lados. É diferente da dúvida inicial, antes do ingresso da demanda, em que são sopesados os riscos.

Em seguida, foi realizada uma busca no TRT6 nos anos de 2014 a 2019, no 1º e no 2º graus (com a exceção do ano de 2014) quanto às demandas com o pedido alvo de estudo nesta pesquisa e foi verificado que houve uma queda considerável no ingresso de ações em 2018 e pode-se fazer uma correlação diretamente com a Reforma Trabalhista de 2017.

Por outro lado, como explicado durante todo o trabalho, o assédio sexual é algo ainda recorrente, não sendo a queda de números de ações sinônimo de diminuição da sua ocorrência no ambiente laboral. O assédio sexual, pela doutrina,

caracteriza-se pela prática reiterada em que o superior hierárquico usa da sua função para coagir a vítima a prestar-lhe favores de conotação sexual.

Todavia, a prática reiterada do agente não está na lei, logo, apenas uma ação abusiva do agente, com as características necessárias, já poderia ser considerada assédio sexual, tendo em vista que a vítima não deveria precisar ser exposta a diversas situações humilhantes e constrangedoras para configurar tal crime. Assim, se a vítima conseguir comprovar em juízo uma única ação com conotação sexual por parte do ofensor, já poderia ser caracterizado o assédio.

Vale atentar-se também que a lei não deixa claro se poderia haver tal correlação quanto ao colega de trabalho que pratica o ato assediador. Entretanto, o assédio deve ser visto como configurável tanto vertical quanto horizontalmente. Logo, o colega de trabalho que pratica atos típicos de assédio sexual pode ser responsabilizado como tal, pois o dever do empregador é o de zelar pela integridade física e moral do empregado assediado independentemente de quem pratique a ação delituosa e faça ensejar o dano.

Nesse sentido, além de considerar que o colega de trabalho pode praticar o assédio sexual, é válido considerar que o ato assediante não precisa necessariamente ocorrer dentro do estabelecimento do empregador, já que pode se dar de diversas formas e em vários lugares. O superior hierárquico pode usar da sua posição para coagir a vítima caso venham a se encontrar, inclusive por coincidência, em algum lugar diverso do local de trabalho. Logo, o que ligaria, em tal situação, a vítima ao assediador é a relação de trabalho, em que a pessoa assediada pode se sentir pressionada a se submeter alguma investida com conotação sexual por parte de seu superior ou de seu colega de trabalho, contrariamente à sua vontade.

Dessa forma, é necessário deixar claro que o tema pode estender-se ao colega de trabalho que pode praticar o assédio e a entidade empregadora precisa zelar por uma ambiente de trabalho seguro, saudável e decente, bem como a relação de emprego que a assediada e o assediador mantém não se limita apenas ao estabelecimento, podendo se estender a um bar, casa de algum amigo em comum, confraternizações ou qualquer situação que coloque o agressor perto da vítima.

O assédio sexual pode envolver diversas situações que inferiorizam a vítima, pois esta vê o assediador todos os dias no seu ambiente de trabalho, bem como gera ansiedade quanto à falta de certeza de que naquele dia o assediador pode vir a assediar novamente ou realizar brincadeiras indesejadas. Além do mais, é

extremamente difícil de saber como irá comprovar o assédio quando for necessário, inclusive judicialmente.

É por tal razão que a vítima precisa se sentir segura para procurar um canal dentro do próprio ambiente de trabalho, que realmente seja eficaz e faça a vítima se sentir segura em denunciar.

Acontece que quando se fala em canal dentro do estabelecimento para denúncias, remete-se a estabelecimentos de grandes porte, em que o número de funcionários é bem considerável. Em determinados casos, há serviços de ouvidoria que se servem para algum tipo de reclamação ou queixa interna, mas não se compara quando se tem um canal especializado para se realizar determinadas denúncias com conotação sexual. O ideal, portanto, é que exista um lugar em que a assediada possa procurar e se sentir segura para informar suas aflições e lesões sofridas. Assim, ainda que se tratem de estabelecimento de menor porte ou até mesmo na relação de emprego doméstica, é preciso que se criem mecanismos para que eventual denúncia chegue ao conhecimento de uma delegacia especializada em crimes contra a dignidade sexual, o que poderia ser inclusive virtualmente no site da própria repartição pública. No mínimo, ou o assédio não teria continuidade ou ao menos haveria prova suficiente para eventual demanda judicial em face do assediador.

Conclui-se, portanto, que a hipótese resta confirmada, restando imprescindível que novas medidas dentro dos estabelecimentos patronais sejam tomadas, bem como as repartições do Poder Público sejam mais acessíveis para a vítima trabalhadora lesada.

REFERÊNCIAS

- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário 2019**. Disponível: www.cnj.jus.br. Acesso em: 3 dez. 2020.
- DATAFOLHA. **42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual**. 11 jan. 2018. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 26 nov. 2020.
- DIAS, José Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- DORETTO, Fernanda Orsi Baltrunas. **Dano moral coletivo**. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em 2008.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- JESUS, Damásio Evangelista. **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- DIDIER JUNIOR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Benefício da Justiça Gratuita**. 6. ed. Rio de Janeiro: JusPodivm, 2016.
- MEIRELLES, Alexa. **1 a cada 5 profissionais sofreu assédio no ambiente de trabalho. Veja relatos**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>. Acesso em: 26 nov. 2020.
- MELO, Marco Aurélio Bezerra de. **O dano existencial na responsabilidade civil**. Fevereiro, 2016. Disponível em: [O dano existencial na responsabilidade civil](#). Acesso em: 3 dez. 2020.
- MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de direito penal**. São Paulo: Atlas, 2010.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais**. 2018. Disponível em: <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675144166/assedio-sexual-questoes-conceituais>. Acesso em: 3 dez. 2020.
- SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**. 41. ed. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

TRT6. **Mulheres São Maioria no TRT6.** Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2012/mar/m>. Acesso em: 2 dez. 2020.

TST. **Primeiro ano da reforma trabalhista:** efeitos. 5 nov. 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos. Acesso em: 3 dez. 2020.

VEJA. **Após reforma, ações trabalhistas caem 34% em 2018.** 24 jan. 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-trabalhista-acoes-trabalhistas-caem-34-em-2018/>. Acesso em: 2 dez. 2020.