

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

LARISSA IEGER ROSSINI

**OS ASPECTOS SÓCIO-JURÍDICOS DAS MODALIDADES DE ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

**CURITIBA
2018**

LARISSA IEGER ROSSINI

**OS ASPECTOS SÓCIO-JURÍDICOS DAS MODALIDADES DE ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

**Monografia apresentada como requisito parcial
para à obtenção do grau de Bacharel em Direito,
do Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Prof^ª. Dra. Erika Paula de Campos

**CURITIBA
2018**

LARISSA IEGER ROSSINI

**OS ASPECTOS SÓCIO-JURÍDICOS DAS MODALIDADES DE ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia de Conclusão de Curso aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: _____
Professora Erika Paula de Campos

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha família, em especial aos meus pais Osmar (*in memoriam*) e Sandra, com toda a minha gratidão, por tudo que fizeram por mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter proporcionado que tudo isso acontecesse, principalmente, por ter me dado força e disposição nesses anos como universitária.

A minha família por todo o estímulo e paciência, contribuindo assim para mais uma etapa da minha vida. Especialmente, agradeço o meu pai Osmar (*in memoriam*), que infelizmente não pode estar presente neste momento tão importante em minha vida, no entanto, não poderia deixar de agradecê-lo, pois se hoje estou aqui, foi pelo seu esforço e incentivo, agradeço por tudo que fez por mim, por todos os seus ensinamentos e valores transmitidos.

Agradeço, em especial, a minha orientadora Prof^ª. Dra. Erika Paula de Campos pela confiança, por todos os conhecimentos e experiências compartilhados para a elaboração deste trabalho. O meu muito obrigada por ter confiado em mim, eu me sinto mal pelos colegas que precisaram trabalhar com outros professores que não seja você, pois você simplesmente é a melhor! E a todos os professores na qual tive a honra de ter convivido na faculdade, principalmente, a Professora Alaisis Ferreira Lopes (*in memoriam*), que sempre será lembrada pelo seu bom humor, agradeço por todos os ensinamentos, dentre eles por ter me ensinado a sorrir desde cedinho, sempre lembrarei das suas implicâncias com as minhas roupas pretas... Foi um privilégio ter sido sua aluna!

No entanto, como é difícil agradecer, de forma especial, cada um que de algum modo, fez parte da minha formação, nos melhores e nos mais conturbados momentos, deixo o meu muito obrigada a vocês.

RESUMO

O presente trabalho trata de um tema relevante no Direito do Trabalho, uma vez que, possui elevados índices de ajuizamento de demandas indenizatórias. Portanto, o principal objetivo é analisar as modalidades de assédio no ambiente laboral, estabelecendo uma reflexão, com a finalidade de compreender e esclarecer as incertezas e dificuldades sobre a matéria, devido à ausência de legislação específica, tal como a causa deste problema. Realçando, a preocupação de preservar os direitos de cada empregado, do mesmo modo, discorrer sobre o dano moral, incluindo a responsabilidade civil do empregador e o seu direito de regresso em relação ao assediador. Pretendendo destacar as condutas passíveis de prevenção das modalidades de assédio no âmbito das relações trabalhistas, ressaltando, a gravidade das consequências da prática dos assédios moral e sexual na vida laboral e pessoal da vítima, que acarreta danos à saúde física e mental, desestabilizando a relação da vítima com o seu ambiente de trabalho, forçando muitas vezes em desistir do emprego.

Palavras-chaves: assédio sexual, assédio moral, responsabilidade civil, ambiente laboral, dignidade humana.

ABSTRACT

The present study deals with a relevant topic in Labor Law, since it has high rates of filing of compensation demands. Therefore, the main objective is to analyze the modalities of harassment in the workplace, establishing a reflection, with the aim of understanding and clarify the uncertainties and difficulties on the subject, due to the absence of specific legislation, such as the cause of this problem. The present stressing the concern to preserve the rights of each employee, in the same way, talking about the moral damage, including the civil liability of the employer and their right of return in relation to the harasser. This aims to highlight the ducts capable of preventing the modalities of harassment in the context of labor relations, stressing the seriousness of the consequences of the practice of moral and sexual harassment in the workplace and personal life of the victim, which causes damage to physical and mental health, destabilizing the relationship of the victim with your work environment, forcing many times in giving up the job.

Keywords: *sexual harassment, moral harassment, civil liability, work environment, human dignity.*

SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	7
1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO SEXUAL	13
2.1 CONCEITO	13
2.2 REQUISITOS	14
2.2.1 Sujeito Ativo e Passivo	16
2.2.2 Elementos Caracterizadores	17
2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL	19
2.3.1 Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação	19
2.3.2 Assédio Sexual por Chantagem ou Quid Pro Quo	20
2.4 LEGISLAÇÃO NACIONAL	22
2.4.1 Aspectos Penais.....	23
2.4.2 Aspectos Trabalhistas	24
2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL.....	25
2.5.1 Para a Vítima.....	25
2.5.2 Para o Autor	26
3 ASSÉDIO MORAL	27
3.1 CONCEITO	27
3.2 SITUAÇÕES EM QUE NÃO HÁ ASSÉDIO MORAL	29
3.3 TIPOLOGIA	31
3.3.1 Quanto à Intenção ou Motivo	31
3.3.2 Quanto ao Local de Origem	32
3.3.2.1 Assédio horizontal	32
3.3.2.2 Assédio vertical ascendente.....	33
3.3.2.3 Assédio vertical descendente.....	33
3.3.2.4 Assédio misto	33
3.3.3 Quanto à Quantidade de Envolvidos.....	34
3.3.3.1 Um único assediador e um único assediado	34
3.3.3.2 Um único assediador e vários assediados	35
3.3.3.3 Vários assediadores e um único assediado	35
3.3.3.4 Vários assediadores e vários assediados	36
3.4 QUEM É O ASSEDIADOR E O ASSEDIADO?	36
3.5 PROCEDIMENTOS DE ASSÉDIO MORAL	37
3.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	38
3.6.1 Danos Psíquicos e Saúde Mental	39
3.7 A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO	40
4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	44
4.1 COMO EVITAR O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	46
4.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR E PARA O ASSEDIADOR PELO CÓDIGO PENAL	47
4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO EM FACE DO EMPREGADOR	50
4.4 DANO INDENIZÁVEL.....	51
4.4.1 Dano Material	52
4.4.2 Dano Moral.....	53
4.4.3 Reparação do dano	54

4.4.3.1 Tarifação do dano moral.....	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	62

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a análise das modalidades de assédio no ambiente laboral, bem como seus aspectos sócio-jurídicos.

As modalidades de assédio nas relações de trabalho têm tal relevância por se tratarem de uma questão atual, na qual tem ocorrido frequentemente no ambiente laboral. Sendo estas condutas repugnadas pela sociedade, visto que, há violação do princípio constitucional da dignidade humana, bem como dos princípios do Direito do Trabalho.

Verifica-se que as modalidades têm amparo legal nos artigos 1º, 5º e 7º da Constituição Federal de 1988, nos artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil de 2002, e no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, todos relacionados com a dignidade humana e os direitos do trabalhador. Contudo, o tema não possui uma legislação específica, por isso há necessidade de desenvolver o estudo do presente, por tratar-se muitas vezes de uma agressão disfarçada e de difícil comprovação.

Logo, este trabalho tem como finalidade caracterizar as modalidades de assédio, com o intuito de estabelecer uma reflexão sobre este assunto, visando compreender e esclarecer as incertezas e dificuldades, bem como demonstrar o abalo psicológico sofrido por uma pessoa assediada moral e sexualmente. Tendo em vista, que essas situações humilhantes e repetitivas que ocorrem durante a jornada de trabalho, acabam ferindo a identidade do trabalhador, além da sua dignidade e as suas relações socioafetivas, causando-lhe graves danos à saúde física e mental, podendo acarretar muitas vezes na incapacidade laborativa e no desemprego, pois o empregado acaba desistindo do seu trabalho. Sendo assim, as modalidades de assédio afetam diretamente as relações e condições laborais.

Ressaltando ainda, a preocupação de preservar os direitos e garantias fundamentais de cada empregado, elencados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como, discorrer sobre as consequências do assédio como dano nas relações trabalhistas, buscando formas de combate, que acarretem em um melhor convívio entre os trabalhadores e os seus superiores. Por fim, tem o objetivo de demonstrar a possibilidade de responsabilização do empregador nestes casos, ou seja, quando este terá o dever de indenizar e a

hipótese de direito de regresso em relação ao assediador, tendo em vista, que o presente tema, tem elevados índices de demandas indenizatórias ajuizadas em face do empregador.

Portanto, quando provado, a ocorrência de assédio, advindo na violação do direito à dignidade da pessoa humana, à saúde e dos valores sociais do trabalho, indo contra o disposto no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal:

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.¹

Além disso, as modalidades de assédio infringem a intimidade, a vida privada e a honra do trabalhador, ensejando em dano moral, segundo o artigo 5º, inciso X, da Carta Magna. Frisando que, o dispositivo supracitado veda qualquer tratamento desumano ou degradante², buscando promover o bem comum por meio de uma sociedade justa, sendo estes valores disciplinados em seu artigo 3º, inciso IV, como exposto a seguir:

Art. 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.³

Portanto, o descumprimento destes fundamentos, acarretam na obrigação de reparar os danos causados, sendo matéria disciplinada de responsabilidade civil. Contudo, para que seja analisada essa responsabilidade decorrente da conduta do assédio, há de ser provado os fatos, os danos sofridos e o nexo de causalidade, cabendo ao juiz fixar o *quantum* indenizatório e verificar a existência da danos matérias para serem cumulados.

¹ CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 5.

² Art. 5º, III, CF: ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. In: CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 6.

³ Ibid., p. 5.

Em síntese, este trabalho busca fomentar uma discussão sobre as relações entre o empregado e o seu superior hierárquico no local de trabalho, com o objetivo de suscitar novas reflexões afim de encontrar meios alternativos para a superação do problema do assédio que, atualmente, vem se tornando um grave problema trabalhista no Brasil.

2 ASSÉDIO SEXUAL

2.1 CONCEITO

A primeira modalidade de assédio a ser estudada, é o assédio sexual, sendo este conceituado como uma conduta de natureza sexual não desejada pelo assediado, que tem um efeito completamente desfavorável no âmbito de sua atividade laborativa, apresentando diversas consequências danosas no plano material e subjetivo da vítima, conforme os ensinamentos de Maurício Drapeau.⁴

A Organização Internacional do Trabalho - OIT define o assédio sexual como:

[...] uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não-discriminação no exercício do trabalho.⁵

É oportuno esclarecer que, o assédio sexual não se confunde com a simples paquera, pois este só se materializa após a recusa da conduta indesejável, como é o caso do seguinte relato:

Tive um colega de trabalho, casado e com filhos, que durante dois anos insinuou-se para mim. Me falava que eu era especial, que era linda demais, que gostaria de ter me conhecido antes de seu casamento e reclamava da esposa. Eu sempre me fiz de desentendida e tentei uma boa convivência com ele.

⁴ DRAPEAU, Maurício apud. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

⁵ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2016.

No terceiro ano, ele começou a passar a mão em mim, em todo o meu corpo, me abraçava constantemente e até chegou a me beijar à força. Eu era muito nova na época e, por nunca ter passado por uma situação similar, pensei que ele estava apaixonado por mim e demorou para que eu entendesse o que de fato havia ocorrido.

Quando o caso chegou ao conhecimento do meu chefe, fui demitida. Até onde sei, ele ainda trabalha no local e não sofreu nenhuma punição por seus atos.⁶

Ressaltando que, uma maneira da vítima identificar que está sofrendo assédio é observar a forma de como está sendo tratada pelos seus colegas e superior hierárquico, se esse tratamento a deixa constrangida, se há insinuações, cantadas, contato físico forçado e elogios inconvenientes.

Ao analisar o tema, cumpre ressaltar que o tipo penal do assédio sexual, é estabelecido de acordo com o art. 216-A do Código Penal, como:

Art. 216-A, CP: 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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.⁷

Salientando que, o assediador responderá na esfera penal pelas suas condutas. Além do que, o empregador poderá demitir por justa causa o trabalhador que apresentar comportamentos faltosos previstos no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo uma dessas hipóteses a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho.

2.2 REQUISITOS

Diante do exposto, para compreender quando uma conduta tem o objetivo de assediar sexualmente a outrem, é necessário estabelecer os requisitos.

⁶ MIRANDA, Fernanda; AUN, Heloisa; PASTORE, Mariana. O assédio sexual no trabalho é mais comum do que você imagina. **Catraca Livre**. Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/geral/cidadania/indicacao/o-assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-comum-do-que-voce-imagina/>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

⁷ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 555.

Segundo Rodolfo Pamplona⁸, os elementos básicos do assédio sexual são os sujeitos (assediador e assediado), a conduta de natureza sexual, a rejeição desta conduta e a sua reiteração.

Já para Ernesto Lippmann, o que caracteriza o assédio sexual é:

[...] o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de perda do emprego, de promoções, de transferência indevida. É caracterizado pela insistência e inoportunidade. É a cantada desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.⁹

No Recurso Ordinário proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região o assédio sexual foi tipificado, no seguinte sentido:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL - TIPIFICAÇÃO COMO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA - REQUISITOS - O assédio sexual grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nestes ambientes (trabalho, clube, etc.) o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor¹⁰ (grifo nosso).

Ressaltando, que não se caracteriza assédio sexual o sexo forçado com violência física, pois este é abuso sexual podendo ser tipificado como estupro, com base no artigo 213, do Código Penal, dispondo que “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso [...]”¹¹ Logo, não se enquadra como uma modalidade de assédio.

⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>>. Acesso em: 08 set. 2017.

⁹ LIPPMANN, Ernesto. Advogado discute valor de indenização por assédio sexual após nova lei. **Conjur**. 20. mai. 2001. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2001-mai-20/fica_punicao_assedio_sexual_lei_10224>. Acesso em: 08 set. 2017.

¹⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (3 Região). Assédio Sexual. Tipificação como incontinência de conduta. Requisitos. Recurso Ordinário nº 221194 2211/94 - MG. Relator: Mauricio J.Godinho Delgado. Minas Gerais, 23 de abril de 1994. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128853952/recurso-ordinario-trabalhista-ro-221194-2211-94?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

¹¹ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 555.

2.2.1 Sujeito Ativo e Passivo

No entanto, para que haja o crime de assédio sexual é necessário a presença do sujeito ativo ou agente, ou seja, o assediador, tendo este uma posição hierárquica superior. E o sujeito passivo ou destinatário, sendo este o assediado.

É irrelevante, classificar quem é o sujeito ativo ou passivo, pois o assédio pode ocorrer entre pessoas de sexo opostos quanto de mesmo sexo.

Conforme, esse entendimento, o Tribunal do Trabalho da 12ª Região, fundamentou para a improcedência da ação proposta, na qual havia um suposto assédio sexual, bem como a falta da hierarquia entre a recorrente e as assediadas, como dispõe a ementa:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. PROVA FRÁGIL. NÃO-CONFIGURAÇÃO.

O assédio sexual configura-se na insistente pretensão que fira a liberdade sexual doutrem, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se para tanto do poder hierárquico sobre a vítima. Para a imputação de tais atos há que se ter presente prova robusta e não apenas meros indícios. Portanto, não havendo certeza de que o acusado tenha efetivamente se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual de subordinado, não há como lhe imputar referido constrangimento ante a fragilidade da prova produzida.¹²

Em contrapartida, há doutrinadores como Sérgio Pinto Martins e Luiz Carlos Amorin Robortella¹³, que não vêem a necessidade de hierarquização para a configuração de assédio sexual. Portanto, no caso concreto, tendo o assediador obtido algum tipo de influência ou poder sobre o assediado para estar caracterizando esse ato ilícito.

Dessarte, o assédio sexual pode ser dado sem a presença de um superior hierárquico, sendo compreendido que pode ocorrer de inúmeras formas, como entre

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Assédio sexual. Prova frágil. Não configuração. Acórdão nº 03655/03 – SC. Relator Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo. Florianópolis. 24 de abril de 2003. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1º semestre/2003. Ano 12 nº 17. Florianópolis/SC. p. 143. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/129659438/djsp-judicial-1a-instancia-interior-parte-ii-03-11-2016-pg-1424>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

¹³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, MARTINS, Sérgio Pinto apud OLIVEIRA, Laura Machado de. O assédio sexual sob a ótica trabalhista. **Jurisway**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dh-all.asp?id_dh=10120>. Acesso em: 08 set. 2017.

empregado para empregador, empregador para empregado, bem como entre colegas de trabalho.

2.2.2 Elementos Caracterizadores

A conduta de natureza sexual é caracterizada pelos comentários sexuais, como insinuações e propostas sexuais, incluindo os convites íntimos, elogios nos quais há o relato detalhado do corpo da vítima, aproximações inoportunas, carícias indesejadas e/ou ameaças. Salientando que, a rejeição da conduta do assediador é um elemento essencial, sendo este usado como meio de prova, pois está causa o constrangimento por ser inconveniente à pessoa que não concede com o comportamento do sujeito ativo.

No Recurso Ordinário nº 4.799/2002 proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região tratou da prática do assédio, do seguinte modo:

EMENTA: [...] para caracterização do dano moral torna-se necessária a exteriorização, perante terceiros de uma conduta considerada lesiva à honra ou à boa fama, o que efetivamente ocorreu no presente caso. Os fatos narrados pela reclamante relativos ao assédio sexual são graves, o que enseja que a acusação da efetiva prática imoral seja robustamente e convincentemente provada. **Tais fatos consistiram em “propostas indecorosas”, “elogios” libidinosos, pelo Sr. A. N., o qual não encontrando receptividade, passou então a persegui-la no ambiente de trabalho.** Alega que fato se tornou constrangedor quando foi presenciado por terceiros, na rouparia do hotel. O assédio sexual conceitua-se como pretensões insistentes que firam a liberdade sexual de cada pessoa, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se o agente de seu poder hierárquico sobre a vítima. Data venia do entendimento manifestado pelo d. julgador originário, a prova oral produzida é convincente a ponto de satisfazer, de forma inequívoca, a pretensão deduzida em Juízo. A testemunha ouvida pela reclamante Isabel C.C., presenciou os fatos imputados à pessoa de A.N., tanto de forma visual como auditiva: “...que presenciou na rouparia do hotel uma situação que qualifica como desagradável; que presenciou o Sr. A.N. tentando ‘agarrar’ a senhora N., contra uma mesa situada nas dependências da rouparia; que a depoente foi à rouparia para em razão de recomendação de outra camareira que lhe estava ensinando o serviço, para buscar sabonete e papel higiênico que faltava no apartamento que estavam arrumando; que surpreendeu o Sr. A quando entrou nas dependências da rouparia, oportunidade eu o mesmo mudou de atitude e retirou-se; que antes do Sr. A. retirar-se, surpreendido com a entrada da depoente, já ouvia a depoente a resistência a recte nos seguintes termos: ‘me solta, que brincadeira é esta? Não gosto desse tipo de brincadeira’, que posteriormente, pouco antes do desligamento com a depoente,

também aconteceu, quando estava na portaria, ouviu gritos da recte, que encontrava-se no 1º andar acima da portaria, que motivou a sua imediata subida `aquele andar; que chegando ao referido andar observou que o Sr. A. N saía de um dos apartamentos ajeitando a sua vestimenta; que em seguida, a depoente entrou no referido apartamento e encontrou a recte sentada na cama chorando; que ouviu da recte ‘ que merda, esse velho não me dá sossego’¹⁴ (grifo nosso).

Já, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, qualificou as tentativas de imposição da vontade de uma das partes sobre a outra como assédio sexual.

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL E MANOBRAS DE CONQUISTA. O que caracteriza o assédio sexual são as tentativas de imposição da vontade de uma parte a outra e das quais resultam sequelas dolorosas. Deve o Julgador, com a necessária neutralidade, discernir o assédio sexual das manobras de conquista, algumas ousadas, entre homem e mulher, e que até agora têm sido aceitas pela sociedade¹⁵ (grifo nosso).

No entanto, se estas condutas não tiverem o intuito de obter vantagens sexuais, não haverá assédio sexual. Portanto, é necessário a análise do caso concreto, pois se não houver a rejeição de uma das partes, não haverá caracterização do assédio.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Dano moral. Assédio sexual. Prova. Recurso Ordinário nº 479902 01243-2001-022-03-00-5 – MG. Relatora: Maria Lucia Cardoso Magalhaes. Data de Publicação: 16 de julho de 2002, DJMG. p. 17. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129326060/recurso-ordinario-trabalhista-ro-479902-01243-2001-022-03-00-5/inteiro-teor-129326070>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Dano moral. Assédio sexual e manobras de conquista. Acórdão nº 4400/2001 - SC. Relator: Juiz J. L. Moreira Cacciari. Publicado no DJ/SC em 11 de maio de 2001. p. 249. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/407279412/12938220165110011/inteiro-teor-407279428>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

A doutrina dividiu o assédio sexual em duas espécies: o ambiental ou por intimidação, e o por chantagem ou *quid pro quo*¹⁶, que serão analisadas no presente trabalho.

2.3.1 Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação

O assédio ambiental ou por intimidação caracteriza-se pela exposição da vítima a situações constrangedoras e humilhantes, por meio de solicitações sexuais ou manifestações físicas ou verbais de mesma natureza. Como esses atos ocorrem no ambiente de trabalho, eles têm o intuito de prejudicar ou desestabilizar a atuação da vítima ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso.¹⁷

Quando esse tipo de assédio ocorre na empresa, este contamina todo o ambiente de trabalho, produzindo medo a vítima. Essa conduta influencia na atuação do assediado no trabalho, podendo sofrer punições ou até perder o seu cargo na empresa, promovendo um ambiente laboral hostil.

O assédio sexual ambiental caracteriza-se pela possibilidade de que qualquer pessoa pode assediar a outra no ambiente de trabalho, sendo assim, irrelevante a hierarquia, pois pode ser praticada por um ou mais colegas, como também pelo chefe ou gerente, por exemplo.¹⁸

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. O assédio sexual tem apresentado novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das atitudes culturais que se devem sopesar na elaboração desse conceito. O Código Penal Brasileiro, recentemente, no art. 216-A, tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, assim considerado o comportamento que visa "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Ocorre que, além do assédio sexual por chantagem enquadrado como crime, não se pode esquecer que existe

¹⁶ *Quid pro quo* é uma expressão latina com o significado "isto por aquilo".

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 923.

¹⁸ CASSAR, loc. cit.

também o assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental. Este último **caracteriza-se, segundo a doutrina, "por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho"**. Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de dirigir galanteios e elogios à empregada, sugere-lhe que compareça ao trabalho mais decotada, repetindo por várias vezes que gostava dela e chegando até mesmo a convidá-la para morarem juntos, dizendo-lhe que assumiria sua filha. O comportamento do empregador, sem dúvida, revela assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida conjugal. A consequência do comportamento do empregador autoriza a rescisão indireta e a compensação por dano moral¹⁹ (grifo nosso).

Conforme a ementa acostada, este é o posicionamento adotado pelos Tribunais sobre essa espécie de assédio sexual, na qual a intenção de restringir a atuação do trabalhador de forma abusiva e/ou ofensiva no ambiente de trabalho.

2.3.2 Assédio Sexual por Chantagem ou Quid Pro Quo

Já, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* presume o abuso de poder do superior hierárquico, ou por alguém que exerça poder sobre o assediado, ameaçando a vítima com perdas significativas desde vantagens salariais até o emprego caso não haja as prestações de favores sexuais indesejados.²⁰

O assédio sexual por chantagem é o mais comum de ocorrer por estar inerente nas relações de subordinação. No entanto, a chantagem pode acontecer em troca de vantagens ou de promoções para o empregado, sendo este uma forma excepcional. Pois, quem tem proveito do assédio é o próprio assediador, porém é

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio sexual por intimidação. Recurso Ordinário nº 7126/01 - MG. Relatora: Juíza Alice Monteiro de Barros. Publicada na data de 18 de julho de 2001. DJMG. p. 22. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129126959/recurso-ordinario-trabalhista-ro-712601-7126-01>>. Acesso em 10 jul. 2017.

²⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2018.

possível que seja realizado por terceiros, como clientes importantes da empresa na qual a vítima fica obrigada a “prestar favores sexuais”.²¹

Na jurisprudência essa espécie de assédio é caracterizada da seguinte forma:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. A doutrina destaca dois conceitos básicos do assédio sexual. O primeiro deles, chamado de **assédio sexual por chantagem, ocorre quando o agressor vale-se da sua posição hierárquica superior e comete verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça de perda de benefícios. Quando esse tipo de assédio é praticado na relação de emprego, a coação resulta da possibilidade da vítima perder o emprego.** A segunda hipótese de assédio sexual, chamada assédio por intimidação, ocorre quando se verifica a prática de incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou qualquer manifestação dessa mesma índole, verbal ou física, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. A casuística dessa modalidade de assédio sexual é ampla e abrange abuso verbal, comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido; alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; além de insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas. O empregador que dirige à uma empregada insistentes manifestações de afeto, acompanhadas da oferta de bens materiais, vinculadas à aceitação de suas propostas amorosas, pratica assédio sexual nessa segunda modalidade, de molde a autorizar o rompimento indireto do contrato de trabalho²² (grifo nosso).

A título de exemplo, recentemente tivemos um grupo de indígenas de Passo Fundo, no Rio Grande do Sul, que vem denunciando desde junho de 2017 casos de assédio sexual contra trabalhadoras do Sistema Único de Saúde – SUS.²³

No qual há o relato de uma dessas mulheres, A.K., 30 anos, é auxiliar de saúde bucal, narrou que sofreu assédio por meses de um dos assessores pessoais do coordenador de Saúde Indígena da região, no qual “Ele dizia que queria ficar comigo, eu dizia que não e ele insistia. Chegou até a me oferecer R\$ 3 mil em dinheiro”, afirmou. “Ele então conseguiu meu telefone. Troquei de chip várias vezes e ele sempre arrumava o número novo. Ele dizia que, como mandava, podia colocar

²¹ CASSAR, 2015, p. 923.

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio sexual. Caracterização. Recurso Odinário nº 548007 01161-2006-081-03-00-2 – MG. Relatora: Wilmeia da Costa Benevides. Publicado na data de 17 de maio de 2017. DJMG. p. 21. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129538134/recurso-ordinario-trabalhista-ro-548007-01161-2006-081-03-00-2>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

²³ QUEIROZ, Nana. Indígenas denunciam casos de assédio sexual no SUS. **Revista AzMina**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2017/07/indigenas-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-sus/>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

quem ele quisesse pra trabalhar ali e também demitir”. No entanto, A.K. acabou cedendo à violência sexual com medo de perder o emprego.²⁴

No entanto, essas mulheres sofriam assédio por mais de um funcionário e mesmo após inúmeras denúncias sem respostas por parte do poder público. Elas juntamente com a advogada do caso, foram a Brasília exigir que o Ministério da Saúde para que houvesse o afastamento dos assediadores, pois afirmaram que se tornou impossível continuar trabalhando no local. Contudo, o Ministério afirmou que os acusados não foram afastados dos seus respectivos cargos, pois ainda não houve a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar, impossibilitando assim qualquer ação.²⁵

Percebe-se com esse caso, que apesar das inúmeras denúncias realizadas, que há ausência de uma legislação específica, bem como há falta de uma apuração imediata dos fatos, acarretam no descaso e na não punibilidade dos assediadores.

2.4 LEGISLAÇÃO NACIONAL

Como já mencionado, o presente tema não possui uma legislação específica para julgar o assédio sexual no trabalho, em decorrência disso, é indispensável a utilização de princípios para o preenchimento dessas lacunas, sendo estes: a) princípio da boa-fé, na qual todos devem agir de forma correta e lícita; b) princípio da razoabilidade, que é quando as condutas devem ter como base a razão e o respeito ao outro; c) princípio da proteção, sendo este a base do Direito do Trabalho, no qual consiste na proteção do hipossuficiente nas relações trabalhistas; d) princípio da primazia da realidade, na qual deve-se prevalecer a verdade; e, e) princípio da dignidade da pessoa humana, tendo este previsão na Constituição Federal, na qual qualquer pessoa deve ser tratada com dignidade e não podendo ter a sua vida íntima de atingida sem seu consentimento.

²⁴ QUEIROZ, Nana. Indígenas denunciam casos de assédio sexual no SUS. **Revista AzMina**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2017/07/indigenas-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-sus/>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

²⁵ QUEIROZ, Nana. Indígenas denunciam casos de assédio sexual no SUS. **Revista AzMina**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2017/07/indigenas-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-sus/>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

Contudo, o assédio sexual é julgado com base nos artigos previstos na Constituição Federal, no Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

No *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, há garantia a todos os “brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade e à segurança”,²⁶ sendo estes a base da proteção contra o crime de assédio sexual, concomitantemente com o artigo 1º, inciso III, desta Constituição, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.²⁷

2.4.1 Aspectos Penais

Como já foi exposto, o crime de assédio sexual foi incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, conforme o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 ao Código Penal, com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.²⁸

Tratando-se de uma evolução legislativa, pois está conduta era enquadrada no tipo penal de constrangimento ilegal, sendo considerado um delito de menor potencial ofensivo, com a pena de detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa para o transgressor, conforme previsto no artigo 146 do Código Penal.²⁹

Ao analisar o tipo penal do assédio sexual, é possível elencar os seguintes elementos: a) conduta de constranger alguém; b) com o intuito de obter vantagem

²⁶ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 6.

²⁷ *Ibid.*, p. 5.

²⁸ *Ibid.*, p. 555.

²⁹ Art. 146, CP: constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa [...]. In: CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 545.

ou favorecimento sexual e c) o sujeito ativo prevalece da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.³⁰

A doutrina classifica o delito como um crime próprio, pois a lei determina que haja uma relação hierárquica ou ascendência entre os sujeitos; sendo uma conduta dolosa e comissiva, realizada por vários atos.³¹ Logo, os bens jurídicos tutelados por este crime são a liberdade sexual do empregador, tanto homem quanto mulher, bem como a sua honra, a dignidade das relações de trabalho e sexual. Sendo assim, consuma-se o crime com a prática de qualquer ato que gere o constrangimento, independentemente de ter sido ou não atingido o objetivo de cunho sexual.³²

2.4.2 Aspectos Trabalhistas

No tocante ao ambiente laboral, o assédio sexual poderá ser objeto de proteção legal extrapenal, pelo fato de possuir um campo muito favorável para sua ocorrência, por isso, há um elevado número de casos. Conseqüentemente, é considerado um problema trabalhista, por acarretar na rescisão contratual e na postulação na via judicial de indenização, conforme previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressaltando que esta rescisão é indireta, pois ocorre a pedido do empregado assediado.

Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...]
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

³⁰ MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. **Jusbrasil**. Disponível em: <<http://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

³¹ GRECO, Rogério. **Curso de direito penal**: parte especial, v. 3. 9. ed. São Paulo: Impetus, 2012. p. 520.

³² MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. **Jusbrasil**. Disponível em: <<http://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; [...].³³

No entanto, pode ocorrer a dispensa por justa causa do empregado assediador, bem como aplicação de penas disciplinares (advertência ou suspensão), com base no disposto no artigo 482, alínea b, da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 482: Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...].³⁴

Entretanto, antes do empregado assediado pedir a rescisão contratual, pode este pedir a transferência de setor de trabalho, evitando assim contato com o agente assediador.

2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode acarretar em inúmeras consequências, principalmente a vítima que é atingida de maneira irreparável, no entanto, essa conduta afeta diretamente a empresa, que acaba tendo a sua imagem denegrida e sofre os impactos das vendas e despesas inesperadas.

2.5.1 Para a Vítima

É inquestionável que a pessoa assediada é mais atingida pelo crime de assédio sexual, pois o ambiente de trabalho torna-se desfavorável, caracterizado pelas inúmeras agressões, ocasionando diretamente na improdutividade do

³³ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 945.

³⁴ CÉSPEDES, loc. cit.

trabalhador, por estar sob pressão psicológica. Isso acaba também prejudicando as futuras promoções e/ou transferências, ou seja, afeta tudo que tenha relação nas possíveis evoluções profissionais da vítima.³⁵

Além dos danos citados, a maioria das vítimas ficam com sérias sequelas físicas e psicológicas, desenvolvendo depressão e ansiedade, bem como o desinteresse pelo trabalho.³⁶

Por isso, é recomendável, que a vítima que esteja passando por esse tipo de situação, imediatamente comunique seu superior hierárquico para que os danos sejam os menores possíveis, tal como a solução seja o quanto antes resolvida.

2.5.2 Para o Autor

O assediador não pode ficar impune pelo crime praticado, devendo este arcar com todos os danos causados, desde materiais até a indenização moral, com objetivo de reestabelecer o equilíbrio na vida da vítima.

Sendo assim, as consequências podem ser analisadas sob as seguintes óticas: a) trabalhista, com a aplicação de penas disciplinares, com advertência ou suspensão, dispensa por justa causa, com base no art. 482, alínea “b”, da CLT, bem como prejuízos futuros como dificuldade nos relacionamentos sociais e em conseguir outro emprego; b) civil, que é a responsabilidade patrimonial pelo dano causado e; c) criminal, sendo a aplicação de sanções penais, previstas no artigo 216-A, do CP.³⁷

Portanto, as condutas de assédio sexual não podem passar abatidas, principalmente, no ambiente laboral por ofender os princípios fundamentais previstos na Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho.

³⁵ PSICÓLOGA alerta para sequelas do assédio moral no ambiente de trabalho. **O Progresso**, 25 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.progresso.com.br/caderno-a/ciencia-saude/psicologa-alerta-para-se-quelas-do-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

³⁶ PSICÓLOGA alerta para sequelas do assédio moral no ambiente de trabalho. **O Progresso**, 25 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.progresso.com.br/caderno-a/ciencia-saude/psicologa-alerta-para-se-quelas-do-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

³⁷ LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 02 jan. 2017.

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 CONCEITO

Outra modalidade de assédio é o assédio moral, sendo este denominado por alguns autores como o psicoterrorismo, é considerado um dos problemas mais sérios presentes nas relações trabalhistas. Este problema decorre de uma série de fatores, como a globalização econômica, que prioriza a produtividade e o lucro, estimulando a competição entre os colegas de trabalho, acarretando na opressão destes por meio de ameaças. Portanto, o trabalhador assediado está constantemente envolvido nessa atmosfera de terror psicológico, que acaba afetando a sua saúde física e psicológica, podendo desenvolver doenças crônicas.³⁸

Deste modo, é necessário definir o que é assédio moral, segundo Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.³⁹

Entretanto, o assédio moral pode ser manifestado com sutileza por meio de micro agressões, como apresenta a definição dada por Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues, segundo “todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São micro agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas”.⁴⁰

³⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. p.17.

⁴⁰ PIOVESAN, Patrícia; RODRIGUES, Paulo César apud OLIVEIRA, Ivan de; VENÂNCIO, Venilma Freire. As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas. **Revista Acadêmica Magistro**. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/magistro/articloe/view/1666/818>>. Acesso em: 24 set. 2017.

Por analogia, podemos relacionar as micro agressões com a música de Chico Buarque – Gota d'água, que no decorrer da repetição dessas agressões, no qual um pequeno gesto ou uma palavra acaba afetando intensivamente a vítima, sendo essa a “gota d'água” que faltava para ela pedir a sua demissão, bem como no acarretamento de uma autoagressão.

Ressaltando que, o assédio moral ocorre em toda parte do mundo, possuindo outras denominações, como o *mobbing* que é conceituada como manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa, conforme dispõe Heinz Leymann.⁴¹

Em destaque, temos a jurisprudência do Tribunal Regional da 3ª Região, que conceituou o assédio moral no seguinte modo:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONCEITO. O assédio moral, embora não seja um fenômeno novo, pois remonta à escravidão, recentemente ganhou realce e mereceu a tutela jurídica. "Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. **O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos palavras, comentários, críticas, piadas.** Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos. Quando denunciado, frequentemente, se defende com frases do tipo: 'Foi só uma brincadeira', 'não é nada disso, você entendeu mal', 'a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas', 'isso é paranoia sua', 'ela é louca', não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível', 'ela faz confusão com tudo', é muito encrenqueira, histérica', etc". (Mauro Vasni Paroski, "in" "Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho", Juruá Editora, 2007, p.113)⁴² (grifo nosso).

Em síntese, o assédio moral apresenta como característica a conduta repetitiva, de cunho psicológico e com a finalidade de excluir a vítima do seu ambiente de trabalho. Tendo como intuito acarretar em um pedido de demissão por parte da vítima, violando assim o princípio constitucional da dignidade da pessoa

⁴¹ LEYMAN, Heinz apud. HIRIGOYEN, Marie-France, 2015, p. 77.

⁴² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral, Conceito. Recurso Ordinário nº 01393201115203000 0001393-97.2011.5.03.0152 – MG. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Data de Publicação 07 de novembro de 2012. DEJT. p. 67. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124289255/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1393201115203000-0001393-9720115030152>>. Acesso em: 08 set. 2017.

humana, bem como todas as garantias previstas no Direito do Trabalho, refletindo ainda na perda da saúde física e psíquica do trabalhador.

3.2 SITUAÇÕES EM QUE NÃO HÁ ASSÉDIO MORAL

No entanto, o assédio moral não se confunde com eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior, ou com gestão por injúria, estresse, violência física e assédio sexual.

Deste modo, as eventuais ofensas não se caracterizam como assédio moral, pois o processo de assédio tem como objetivo desestabilizar a vítima, por isso, são atos repetidos e prolongados.

Conforme Hirigoyen, a gestão por injúria não é uma espécie de assédio moral, sendo por ela definida do seguinte modo:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito.⁴³

Ou seja, nestes casos, percebe-se que os atos não direcionados apenas para um empregado em específico, mas sim, para todos os empregados, sendo evidente o desespero do administrador para obter cada vez mais resultados satisfatórios. Porém, nada impede que a gestão por injúria possa ser usada juntamente com o assédio moral. De acordo com a ementa acostada, fica evidente que os Tribunais reconhecem que há distinções entre esses dois institutos.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL, RIGOR EXCESSIVO E GESTÃO POR INJÚRIA - DISTINÇÕES E CARACTERIZAÇÕES. No ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas. O primeiro dá ordens, o segundo obedece. Esse cotidiano, normalmente, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria, de agressões ocasionais, de condições ambientais

⁴³ HIRIGOYEN, 2015, p. 28.

precárias e de imposições, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, razão por que se torna importante distingui-lo da gestão por injúria. As divergências entre empregado e empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões ou de consenso entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto. Porém, o que não pode ocorrer é que por detrás de divergências profissionais, aflore a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode acarretar o desenvolvimento do assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com uma finalidade muito clara: a desestabilização do empregado para que ele se demita do emprego. Assim, a sobrecarga de trabalho, por si só, não significa assédio, a não ser quando é extremamente exagerada com o objetivo deliberado de prejudicar o empregado. Por outro lado, a gestão por injúria pode se caracterizar por atos de empregadores ou por prepostos que se comportam agressivamente, e que constantemente insultam e pressionam seus empregados. Porém, a gestão por injúria não visa, via de regra, a um empregado específico e, sim, a todos os empregados, indistintamente, que passam a ser injuriados, para que produzam mais, para que atinjam determinadas metas. A gestão por injúria não pode ser considerada como assédio moral, mas pode ser um instrumento que o tipifique, mormente quando associado a outras espécies de conduta perseguidoras. Não havendo prova de que a Reclamada tinha conduta discriminatória, humilhante e constrangedora em relação ao Reclamante, expondo-o a situação aética na frente dos colegas de trabalho, não se configurou, no presente caso, o assédio moral [...].⁴⁴

Além disso, o assédio moral não se confunde com o estresse. Tendo em vista que, a palavra estresse decorre dos termos pressão, tensão ou insistência, logo este estado pode advir da apreensão de novos desafios profissionais. Ressaltando, que há reflexo deste estado não só na vida profissional, como também na vida pessoal do indivíduo. Portanto, o estresse em si não configura o assédio moral, sendo resumido em cansaço, sendo independente assim de uma ação direta de outra pessoa.

No entanto, em relação ao assédio sexual, este se diferencia do assédio moral na esfera de interesses tutelados. Isto é, o assédio sexual está relacionado com o ato de constranger a vítima, restringindo a sua liberdade sexual, como já foi abortado no capítulo anterior, já o assédio moral viola a dignidade psíquica da vítima, ficando perceptível essa distinção com a seguinte ementa:

⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral. Rigor excessivo e gestão por injúria – distinções e caracterizações. Recurso Ordinário nº 960407 00840-2005-100-03-00-7 – MG. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Publicada na data de 28 de julho de 2007. DJMG. p. 19. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129538846/recurso-ordinario-trabalhista-ro-960407-00840-2005-100-03-00-7>>. Acesso em 08 set. 2017.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL - DISTINÇÃO. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os danos morais dele provenientes decorrerem da prática de atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do empregado às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam o empregador ou seu preposto a perseguir sua vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido. No caso dos autos, não restou comprovada a prática de ato capaz de caracterizar qualquer das condutas citadas, não havendo como ser deferidas as indenizações postuladas.⁴⁵

Com a análise da jurisprudência em anexo, fica evidente que o assédio moral é verificado nos casos em que o trabalhador é submetido em um período de pressão psicológica com constantes humilhações, com o intuito de forçar sua demissão. Diferentemente do assédio sexual que se configura por meio da prática de atos físicos e verbais, com o objetivo de submeter o empregado a caprichos sexuais.

3.3 TIPOLOGIA

Em vista disso, o assédio moral evidencia-se de formas diferentes, tendo cada uma delas uma forma específica, podendo ser divididas em: quanto à intenção, ao local de origem e a quantidade de envolvidos.

3.3.1 Quanto à Intenção ou Motivo

A intenção ou o motivo, de imediato, é a de ferir, destruir a vítima. Porém, ela pode decorrer de motivos diversos, sendo uma consequência fracassada do assédio

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>. Acesso em 08 set. 2017.

sexual, como também a ambição pelo poder, com a percepção de que assediando afastará o assediado da tal posição desejada.⁴⁶

3.3.2 Quanto ao Local de Origem

Em relação ao local de origem, o assédio moral não se restringe apenas ao ambiente laboral, podendo ter origem tanto dentro quanto fora deste ambiente, bem como também no núcleo familiar. Neste ponto, o assédio moral fica subdividido em: assédio moral exógeno, que é quando o assediador não está inserido na mesma instituição do assediado, e em assédio moral endógeno, que é aquele em que o assediador e assediado convivem no mesmo núcleo organizacional.⁴⁷

Ressaltando, que o assédio moral tem basicamente três possibilidades de acontecer:

3.3.2.1 Assédio horizontal

O assédio horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, isto é, não há relação de subordinação entre elas, podendo ser exercido por uma ou mais pessoas com a finalidade de atingir um empregado em específico ou um grupo de funcionários.

Sendo este, o caso de assédio entre colegas de trabalho, normalmente, quando há uma competição entre dois colegas de emprego que estão disputando um determinado cargo ou uma promoção.

⁴⁶ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 29. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>>. Acesso em: 26 nov. 2016.

⁴⁷ Ibid., p. 33.

3.3.2.2 Assédio vertical ascendente

Já, a modalidade de assédio vertical ascendente ocorre quando o superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados, que agem com o intuito de obter vantagens, como promoções ou cargos de confiança, atentando conta a honra, a dignidade e a boa fama do superior hierárquico indesejado, com a finalidade de prejudicá-lo.⁴⁸

3.3.2.3 Assédio vertical descendente

Outra possibilidade é o assédio vertical descendente, que é aquele praticado pelo superior hierárquico em face do seu subordinado, com a finalidade de levar a vítima ao pedido de demissão como uma forma de eliminar gastos e até mesmo evitar processos judiciais, bem como o pagamento das verbas trabalhistas. Muitos superiores hierárquicos praticam essa modalidade, pois consideram uma forma de valorização do seu trabalho.⁴⁹

3.3.2.4 Assédio misto

A última espécie de assédio é o assédio misto, que é aquela em que o assediado é atingido por “todos os lados”. É o caso de quando a vítima é assediada tanto pelo superior hierárquico quanto por seus colegas de trabalho, ou seja, há necessidade de um assediador horizontal e de um vertical, que acabam tornando o ambiente de trabalho da vítima insuportável.⁵⁰

⁴⁸ PENTEADO, Cláudia Asato da Silva. Assédio moral no ambiente de trabalho: breves considerações. **Jus**, ago. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51558/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-breves-consideracoes>>. Acesso em: 20 set. 2017.

⁴⁹ PENTEADO, 2016.

⁵⁰ FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 45.

3.3.3 Quanto à Quantidade de Envolvidos

Outra forma de classificar o assédio moral é pela quantidade de envolvidos, sendo subdivida da seguinte maneira:

3.3.3.1 Um único assediador e um único assediado

Sendo, a clássica situação de assédio, na qual há um conflito entre dois indivíduos, como é o caso do relato da A., 35 anos, assistente administrativa:

O assédio partiu de meu chefe. Ele teve problemas particulares, e se irritava, pois não conseguia resolvê-los e não soube separá-los do ambiente profissional. Isso passou a refletir em mim. Ele me humilhava, fazia grosserias e como eu preciso trabalhar fui obrigada a ficar calada. Continuava tratando-o educadamente e fazia o meu trabalho com a mais perfeita ordem. Toda vez que as coisas melhoravam ele me pedia desculpas. Isso durou um ano, até que depois de uma de suas crises, ele veio me pedir desculpas, dizendo que me considerava sua melhor amiga. Já não confiava mais nele e me decepcionei muito com a amizade que dei a ele, pois ele se aproveitou da condição de chefe para fazer as coisas sem que eu pudesse me manifestar.

Fui sincera e disse a ele que não queria mais a sua amizade, não confiava mais nele, pois nunca sabia como ia ser tratada, e disse que, a partir daquele momento, nosso relacionamento seria estritamente profissional. Ele não falou nada, mas a situação piorou depois disso. As humilhações pioraram, eu o substituí em sua ausência, e quando isso aconteceu ele colocou uma outra pessoa leiga no serviço para assumir o meu lugar e, ainda, colocou essa mesma pessoa para conferir todo o meu trabalho, o que ele nunca fez pois não se fazia necessário.

A pessoa que assumiu o lugar achou estranho e disse que não tinha condições de verificar meu trabalho, pois não tinha conhecimento suficiente. Eu já não aguentava mais, sentia muita dor de cabeça e de estômago. Prestes a pedir transferência de setor, ele resolveu sair de licença prêmio. Ficou três meses fora e quando retornou, por outros motivos que não sei explicar, foi destituído do cargo de chefia e transferido para outro setor. Dei graças a Deus porque preciso do emprego e talvez não conseguisse suportar esta situação por mais tempo. Não desejo isso a ninguém. Triste é conhecer muitas pessoas que passam pelo mesmo problema e sequer sabem que isso se chama Assédio Moral.⁵¹

⁵¹ DEPOIMENTO concedido ao grupo de pesquisa sobre assédio moral no trabalho. **Instituto de Estudos em Saúde Coletiva**. Disponível em: <<http://www.nesc.ufrj.br/cursos/assediomoral/depoimentos/depoimento06002.htm>>. Acesso em: 24 set. 2017.

Com esse relato, fica evidente que o assédio moral se configura pelo comportamento abusivo e humilhante do assediador, prejudicando a integridade física e psíquica da vítima, tornando o ambiente de trabalho insuportável.

3.3.3.2 Um único assediador e vários assediados

Normalmente, esta modalidade decorre da anterior, tendo a inclusão de um grupo que se junta para defender o indivíduo assediado ou quando o assediador encontra no grupo comportamentos indesejáveis. Este é o caso do “bode expiatório”, que muitas vezes é escolhido pelo grupo de colegas ou pelo assediador.⁵²

3.3.3.3 Vários assediadores e um único assediado

É comum, o assediador junto aos seus colegas de mesmo nível hierárquico – assédio descendente, ou quando se uni aos colegas do assediado – assédio horizontal, ou quando um grupo de funcionários se reúne contra o superior - assédio ascendente.

Sendo este o caso do Banco Santander, que em novembro de 2012, foi condenado a indenizar em R\$ 100 mil reais, uma gerente que trabalhava há 20 anos na empresa, que nos últimos cinco anos era maltratada por seus superiores. “Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, ‘nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina’.”⁵³

⁵² FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 46.

⁵³ FILHO, Fred. Recentes casos de assédio moral em grandes empresas. **Administradores**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>>. Acesso em: 24 set. 2017.

3.3.3.4 Vários assediadores e vários assediados

Geralmente, há união dos assediados com o intuito de haver uma paridade de forças sobre os assediadores.

3.4 QUEM É O ASSEDIADOR E O ASSEDIADO?

No ambiente laboral, o assédio moral pode ocorrer de diversas maneiras, por isso, é necessário identificar quem são os sujeitos envolvidos. Os sujeitos da relação de emprego, o empregador e o empregado, que estão definidos, respectivamente, nos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, a lei considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumi os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. E, como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁵⁴ Além destes, há aqueles equiparados por lei ao empregador, bem como aqueles que são contratados ou eleitos para cargos de superior hierárquico, em relação aos demais empregados.

Contudo, não é possível definir em qual posição o empregado, o empregador e o superior hierárquico encontram-se no assédio moral. Pois, as posições se alteram, conforme o caso concreto.

No entanto, há características de personalidade que, normalmente, se encaixam para a definição do assediador, sendo que este costuma possuir um perfil psicológico autoritário, narcisista e com temperamento obsessivo, sendo percebido que não há qualquer consideração pelo assediado.⁵⁵

⁵⁴ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 903.

⁵⁵ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 134, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2018.

Logo, é possível identificar o comportamento do assediador, como a recusa de comunicação direta com a vítima, gerando o constrangimento, a desqualificação e o desmerecimento, acarretando assim no isolamento da vítima.

Já, o perfil do assediado encontra-se, normalmente, aquele empregado responsável, de boa-fé, bem-educado e com inúmeras qualidades profissionais, porém com a autoestima reduzida. Sendo assim, a vítima, muitas vezes, é aquela que leva o agressor sentir o seu cargo ameaçado ou a sua posição na empresa.⁵⁶

Portanto, é identificado como motivo para desencadear no assédio moral as diferenças entre os envolvidos, como a vítima que possui deficiência física, o estrangeiro, o negro, não sendo este o único motivo, pois as semelhanças também motivam, sendo a principal causa o ciúme.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ASSÉDIO MORAL

O procedimento está relacionado há um ou mais comportamentos característicos de assédio moral, com o intuito de destruir a autoestima da vítima.

A ministra do Superior Tribunal do Trabalho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, leciona sobre os procedimentos de assédio moral, caracterizando-o pelas constantes propostas ou pretensões indevidas por meio de um conjunto de atos, com a finalidade de expor a vítima a situações constrangedoras e humilhantes. Apresenta-se por meio de comportamentos comissivos ou omissivos que constroem o obreiro, fragilizando o seu psicológico e, principalmente, a sua autoestima, suscitando em estresse e nas demais enfermidades.⁵⁷

A ministra exemplifica os procedimentos omissivos, como:

⁵⁶ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, p. 138, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Se%20xual%29.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2018.

⁵⁷ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5>. Acesso em: 23 set. 2017.

a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo.⁵⁸

Portanto, esses procedimentos constituem em uma experiência subjetiva que têm por finalidade atingir o psicológico da vítima, que na maioria das vezes, acaba levando à extinção do contrato de trabalho a pedido do empregado ou mesmo no pedido antecipado de aposentadoria.⁵⁹

3.6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Os efeitos do assédio moral vão além do dano moral e material, pelo fato de afetarem o físico, funcional e, principalmente, o psíquico da vítima. Os danos funcionais e psíquicos estão diretamente relacionados a saúde mental, tendo este que haver a comprovação de que o assédio moral gerou algum transtorno mental. Sendo também necessária, a comprovação de danos no funcionamento familiar, isto é, se ocorreu conflitos familiares que acarretaram em prejuízos no âmbito familiar; bem como o funcionamento profissional, na qual afetou tanto a área profissional que a vítima não consegue ter acesso a outro emprego; e ainda se houve dano no funcionamento social, sendo atingido o círculo de amigos, ou seja, houve diminuição da capacidade de fazer novas amizades ou o retraimento nas relações com os amigos.⁶⁰

⁵⁸ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5>. Acesso em: 23 set. 2017.

⁵⁹ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

⁶⁰ PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Assédio moral e sexual**. Brasília. Senado Federal, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 23 set. 2017.

Em relação aos danos na esfera emocional, estes atingem a vida familiar e social, acarretando em crises existenciais. Conforme a obra *Terror Psicológico no Trabalho* da professora Márcia Novaes Guedes, temos que o indivíduo tem tal relação com o trabalho, sendo este a sua principal forma de realização pessoal e reconhecimento social, neste sentido:

Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial.⁶¹

Deste modo, a crise existencial acarreta em crises de relacionamento social, na qual a vítima torna-se amarga e desagradável, salientando que, a segurança econômica é um importante fator de estabilidade emocional e saúde mental da vítima.⁶²

Portanto, a gravidade do assédio moral é dada pela composição dos danos físico, funcional, moral, patrimonial e psíquico.

3.6.1 Danos Psíquicos e Saúde Mental

Os danos psíquicos basicamente são definidos como os prejuízos causados à saúde mental do indivíduo, gerando os sentimentos de culpa, vergonha, baixa autoestima, irritação e depressão, podendo estes danos ter uma gravidade leve, moderado ou grave.⁶³

O dano psíquico leve é caracterizado como aquele que provoca mal-estar, como a dificuldade com o sono, dor de cabeça, má digestão, entre outros. Sendo superado pela ingestão de medicamentos com o uso frequente.⁶⁴

⁶¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 108.

⁶² GUEDES, loc. cit.

⁶³ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

⁶⁴ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

No entanto, o dano moderado torna-se evidente quando a vítima modifica seu comportamento, com o intuito de enfrentar e/ou suportar o assédio. Ressaltando, que essa transformação no comportamento acarreta de forma negativa no relacionamento do assediado com as outras pessoas.

O dano psíquico grave está relacionado com os transtornos mentais que o indivíduo desenvolveu com o assédio moral, quanto mais transtornos estiver desenvolvido, maior é a gravidade.

Já, os danos físicos estão relacionados a distúrbios digestivos, alterações no sono, dores de cabeça e agravamento de doenças pré-existentes.⁶⁵

Portanto, é necessário verificar as consequências geradas pelo assédio à vítima, desde as de ordem econômica, social ou física, sendo assim, uma forma de delimitar o seu ressarcimento.

3.7 A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO

Como já mencionado, o assédio moral não possui previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, há alguns projetos de lei que pretendem criar um tipo penal específico para o assédio moral.

Neste sentido, há em tramitação na Câmara dos Deputados, o projeto de lei federal nº 4.742/2001, proposta pelo ex-deputado Marcos de Jesus, com o intuito de introduzir o artigo 146-A, no Código Penal, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A: Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.⁶⁶

⁶⁵ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

⁶⁶ BRASÍLIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.742, de 2001. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoes-legislativas/pl_4742>.

A justificativa apresentada pelo ex-deputado, no projeto, para a criação do dispositivo supracitado foi:

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos a imagem e a autoestima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc. Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.⁶⁷

No entanto, ao analisar, a redação do projeto fica perceptível que este não cuidou de todas as modalidades de assédio moral, portanto, apresenta uma redação ampla e vaga.

Contudo, neste projeto, foi apensado o Projeto de Lei nº 4.960, de 2001, do Deputado Feu Rosa, que também estabeleceu como crime o assédio moral, do seguinte modo:

Assédio Moral

Art. 149-A: Humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios as competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e, responsabilidades.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§1º Na mesma pena incorre quem, em relação a pessoa que partilhe do mesmo ambiente de trabalho:

I - ignora-a ou a exclui, evitando dirigir-se a ela diretamente;

II - sonega-lhe informações de forma persistente;

III - espalha rumores maliciosos, depreciativos, humilhantes, jocosos ou irônicos a seu respeito;

IV - usurpa-lhe ideias, projetos ou iniciativas ou nega-lhe a autoria de ideias, projetos ou iniciativas.

a.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

⁶⁷ BRASÍLIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.742, de 2001. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

§2º A pena é agravada em até dois terços se da conduta resultar prejuízo moral, físico ou financeiro para o sujeito passivo.⁶⁸

Tendo este a justificativa de que a introdução desse tipo penal, acarretará na “coibição de abusos dos poderosos, com propósitos não libidinosos, mas ilegítimos que levam à perda da autoestima, à depressão, a crises e também a suicídios”.⁶⁹

Porém, há outras propostas legislativas com o intuito de tipificar o assédio moral no Código Penal.

Recentemente, o Deputado Subtenente Gonzaga, enviou o Projeto de Lei nº 3.368, de 2015, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho, com a seguinte redação:

Art. 146-A: Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica.

Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente:

I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou

II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.⁷⁰

Sendo este, considerado por parte do Deputado, como uma alternativa aos demais projetos em tramitação por estar atualizado, em relação, aos usos e costumes da sociedade brasileira. Tendo em vista, que esse tipo de conduta foi

⁶⁸ BRASILIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.960, de 2001. Introduce artigo 149-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+ 4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

⁶⁹ BRASILIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.960, de 2001. Introduce artigo 149-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+ 4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

⁷⁰ BRASILIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 3.368, de 2015. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

incluído no rol de doenças associadas ao trabalho por afetar física e psiquicamente os trabalhadores.⁷¹

Diante do exposto, cumpre ressaltar que, a lei penal parece ser a mais adequada solução para os casos de abusos, sendo este a *ultima ratio*, quando não é passível de solução alternativa no direito. Apesar de que alguns doutrinadores defenderem que é possível solucionar no âmbito do Direito do Trabalho, tendo em vista, que o sistema criminal não inibe a prática de crimes, sendo assim, a tipificação penal do assédio moral não fará com que este deixe de ocorrer.⁷²

Porém, já é aplicado sanções tanto na via administrativa, quanto no Poder Judiciário, juntamente com as normas do Direito do Trabalho de cunho indenizatório e a imposição de multas. No entanto, é perceptível que esse tipo de conduta vem aumentando no decorrer do tempo, sendo viável a utilização da *ultima ratio* como meio inibitório nestes casos.

Com base no exposto, percebe-se que o assédio moral constitui em um risco invisível, porém corriqueiro, nas relações e condições de trabalho, causando inúmeros danos a vítima, por isso sua discussão tem tal relevância no âmbito jurídico.

⁷¹ B BRASÍLIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 3.368, de 2015. Introdz artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 23 set. 2017.

⁷² FERREIRA, 2004, p. 111-112.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O assédio além de prejudica a vítima e o autor, também afeta o empregador, decorrendo assim a sua responsabilidade civil. Deste modo, é necessário conceituar a responsabilidade civil, segundo os ensinamentos de Maria Helena Diniz:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.⁷³

Conseqüentemente, a responsabilidade do empregador advém do poder hierárquico em relação aos empregados, sendo irrelevante a relação jurídica entre o autor do dano e o responsável, isto é, se existe um vínculo trabalhista ou não, pois aquele que desempenha uma função eventual para outrem também responsabiliza o terceiro⁷⁴, como dispõe o artigo 932, inciso III do Código Civil:

Art. 932. 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.⁷⁵

Portanto, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado ou preposto, dar-se-á se: a) houver prejuízo causado a terceiro; b) o ato lesivo foi cometido no exercício das funções; c) houver culpa do empregado ou preposto; d) há relação de emprego ou dependência entre o causador do dano e o empregador.

Salientando que, não é necessário demonstrar que o empregador não concorreu para o prejuízo por culpa ou negligência de sua parte, por tratar-se de responsabilidade objetiva. Dessa forma, a má escolha ou a falta de fiscalização

⁷³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 27. ed. São Paulo. Saraiva, 2013. p. 51.

⁷⁴ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 106. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005363/>>. Acesso em: 04 jul. 2017.

⁷⁵ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 212.

acarretam em culpa própria, conforme dispõe a Súmula 341 do Superior Tribunal Federal⁷⁶. Em vista disso, o ofendido não precisa mais comprovar a culpa concorrente do empregador, apenas o vínculo empregatício entre o agente direito e o responsável pela fiscalização de suas atividades.

Em síntese, a responsabilidade do empregador decorre dos atos praticados por seus representantes e/ou empregados, não, necessariamente, existindo dolo de sua parte.

No entanto, na legislação vigente, a responsabilidade civil está prevista nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.

Sendo assim, é evidente que o assédio produz prejuízos ao empregador, tendo em vista, que a imagem de sua empresa é atingida, impactando diretamente na sua produtividade e rentabilidade, bem como no pagamento de indenizações na esfera judicial.

É incontestável que, as jurisprudências produzidas pelos Tribunais não afastam a responsabilidade do empregador, sendo passível de verificação com a análise das seguintes ementas:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do evento danoso,nexo causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa - exceto na hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional que, no caso concreto, resultou comprovado que a demandada cometeu conduta abusiva em seu poder hierárquico e diretivo, uma vez que o exame da prova testemunhal demonstra o dano sofrido pela obreira, bem assim a relação de causalidade com as condutas atribuídas à reclamada. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento.⁷⁷

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade

⁷⁶ Súmula 341 do STF: é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. In: SANTOS, Anderson Alves dos; PINHO, Rafael Leandro. **Súmula do STF**. Supremo Tribunal Federal, 2017. p. 195.

⁷⁷ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). Danos Morais. Assédio Moral. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.nº 8221320115020231 – DF. Relator: Lelio Bentes Corrêa, Brasília, 21 de maio de 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8221320115020231/inteiro-teor-120960494?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 set. 2017.

indispensável às suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as decorrentes da libido, pelo trauma resultante às vítimas.⁷⁸

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. Demonstrada a prática de ato lesivo à honra e à dignidade da obreira, em face do comportamento assediante dos prepostos, de conotação sexual, resta configurado o dano moral, que deve ser reparado pelo empregador, a teor do disposto nos artigos 2o./CLT, 159 e 1521, III, do Código Civil.⁷⁹

Com base nesses precedentes, fica evidente que as medidas de prevenção são tão relevantes para as empresas, uma vez que, a falta de atitudes necessárias e fundamentais para evitar as condutas caracterizadoras de assédio, acarretam na responsabilidade civil do empregador.

4.1 COMO EVITAR O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, as modalidades de assédio, caracterizam um problema extremamente relevante, na qual a empresa tem a obrigação de identificar e apontar meios de prevenção.

Portanto, cabe as empresas criar medidas de prevenção por meio de treinamentos aos funcionários de como proceder em situações de assédio; bem como promover palestras na qual se expliquem o que é, quais são as consequências, diferenciar e impor limites dos atos que podem e dos que não são tolerados no ambiente de trabalho; deixando claras as normas de conduta.⁸⁰ A empresa também deve delimitar as funções, aumentando a autonomia dos trabalhadores, isto é, dando uma efetiva atuação destes na empresa; juntamente

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Assédio sexual no local de trabalho. Dano Moral. Responsabilidade do empregador. AC 03.199/01. Rel. Juiz José Luiz Moreira. RO.V. 02125/00. Diário Oficial, 04 de outubro de 2011. p. 138. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/47543157/trt-17-04-10-2011-pg-138>>. Acesso em 24 set. 2017.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio Sexual. Danos Morais. Recurso Ordinário nº 1413401 14134/01 – MG. Relator: Desa. Maria Auxiliadora M. Lima, Minas Gerais, 03 de dezembro de 2001. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129130496/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1413401-14134-01/inteiro-teor-129130506?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 set. 2017.

⁸⁰ LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 02 jan. 2017.

com a melhoria das condições de trabalho, priorizando sempre a boa relação entre os funcionários e deixando claro que as condutas de abuso de poder são internadas.

Sendo importante que haja fiscalização por parte do empregador, garantindo que estas normas estão sendo cumpridas. Destacando que é interessante que seja criado uma equipe para realizar tal fiscalização, visto que, o fiscalizador pode ser o agente assediador, razão pela qual não é viável ter apenas uma pessoa fiscalizando.⁸¹

É recomendável, que a empresa tenha canais que possibilitem a vítima expor o que está acontecendo, relatando o abuso que está sofrendo, pedindo assim a intervenção da empresa no caso. Salientando, que se a empresa intervir e não resolver a situação ou se ela não tomar nenhuma providência, cabe ao assediado apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou ajuizar demanda na Justiça do Trabalho.

4.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR E PARA O ASSEDIADOR PELO CÓDIGO PENAL

Além da responsabilidade civil, o empregado que cometer alguma das modalidades de assédio poderá ter consequências penais.

Como já exposto, o empregado que praticar a conduta de assédio sexual tipificada no artigo 216-A do Código Penal, poderá ficar detento de um a dois anos, sendo o Juizado Especial competente para julgar este crime, conforme o parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 10.259/01.⁸² Salientando que, essa condenação é exclusiva do assediador, não havendo a aplicação da responsabilidade indireta prevista no artigo 932, inciso III do Código Civil.

⁸¹ LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 02 jan. 2017.

⁸² Art. 2º: Compete ao Juizado Especial Federal Criminal processar e julgar os feitos de competência da Justiça Federal relativos às infrações de menor potencial ofensivo, respeitadas as regras de conexão e continência. Parágrafo único. Na reunião de processos, perante o juízo comum ou o tribunal do júri, decorrente da aplicação das regras de conexão e continência, observar-se-ão os institutos da transação penal e da composição dos danos civis. In: BRASIL. Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001. Dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110259.htm>. Acesso em: 02 jan. 2017.

Apesar do assédio moral ser considerado uma conduta ilícita, para este não há previsão no Código Penal como crime. No entanto, o assediante pode incorrer em algumas figuras deste Código, como: nos crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 121); a exposição pública de escritos, desenhos, fotografias, textos, pinturas, estampas ou quaisquer objetos obscenos (art. 234); atentado violento ao pudor (art. 214); e em contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor (arts. 61 e 65 da Lei nº 3.688/41).

Ressaltando, que no Congresso Nacional, há Projetos de leis federais em tramitação com o intuito de tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho.

No tocante, a responsabilização criminal do empregador, ressaltamos que é inadmissível a responsabilização penal da pessoa jurídica, uma vez que, esta não possui capacidade de ação e de culpabilidade, segundo os ensinamentos de Cezar Roberto Bitencourt.⁸³ Portanto, a responsabilidade penal tem caráter pessoal, conforme prevê o artigo 5º, XLV, da Constituição Federal⁸⁴, sendo assim, é necessário identificar e individualizar quem são os autores físicos responsáveis pelas condutas ocorridas em nome da pessoa jurídica. No entanto, Bitencourt, dispõe:

Mas isso não quer dizer que o ordenamento jurídico, no seu conjunto, deva permanecer impassível diante dos abusos que se cometam, mesmo através de pessoa jurídica. Assim, além de sanção efetiva aos autores físicos das condutas tipificadas (que podem facilmente ser substituídos), deve-se punir severamente também e, particularmente, as pessoas jurídicas, com sanções próprias a esse gênero de entes morais. A experiência dolorosa nos tem demonstrado a necessidade dessa punição.⁸⁵

⁸³ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 314. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547215927/>>. Acesso em: 01 out. 2017.

⁸⁴ Art. 5º, XLV, CF: nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido. In: CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 8.

⁸⁵ BITENCOURT, op. cit., p. 316.

Neste sentido, a doutrina minoritária, entende que “[...] se o Direito reconhece na pessoa jurídica ente possuidor de responsabilidade jurídica que a habilita a ser titular de direitos e obrigações, não há obstáculos ao reconhecimento de que a pessoa jurídica possa ser autora de crime”.⁸⁶ Sendo assim, é possível imputar à pessoa jurídica responsabilidade pelos ilícitos cometidos por meio da sua atividade, considerando assim, a realidade jurídica da empresa, na qual desempenha atividade de forma autônoma à vontade humana realizada pelos seus dirigentes em seu benefício. Desta forma, a pessoa jurídica possui capacidade, uma vez que, pode praticar uma atividade diversa a legalidade, portanto, pode ser responsabilizada por tal conduta.

Ao analisar o exposto, é possível a aplicação de responsabilidade indireta como meio de imputação penal à pessoa jurídica, sendo essa responsabilidade atribuída à empresa através da conduta da pessoa física que age em sua representação e proveito.

Portanto, é imputado uma responsabilidade penal objetiva à pessoa jurídica pela conduta ilícita, ou seja, “[...] significa responder o autor pelo resultado, por crime doloso ou culposos, desde que presente a relação de causalidade com a conduta, ainda que não tenha agido com dolo ou culpa”.⁸⁷ Isto posto, a responsabilidade da pessoa jurídica advém da relação objetiva com o autor da conduta ilícita.

É oportuno, observar que:

A sociedade moderna precisa criar mecanismos de defesa contra agressões diferentes que surgem e se multiplicam dia a dia. Assim é o finalismo, o funcionalismo e outras teorias do Direito Penal que devem adaptar-se à superior vontade constitucional, e não o contrário.⁸⁸

Há possibilidade dessa responsabilidade tem embasamento na teoria do delito naturalista, no qual o delito é uma consequência da conduta humana que acarreta em uma modificação no mundo exterior.

Em vista disso, sabe-se que o ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria do delito tradicional, sendo assim, de nada influenciará a pessoa jurídica, apesar de

⁸⁶ TIEDEMANN 1995 apud ROCHA, Fernando A. N. Galvão da. **Responsabilidade penal da pessoa jurídica**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 37.

⁸⁷ JESUS, Damásio E. de. **Imputação objetiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 33.

⁸⁸ CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: legislação penal especial**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 52-53.

haver uma parte minoritária da doutrina que entende ser possível responsabilizar a pessoa jurídica penalmente pela prática de assédio, não há legislação disposta sobre a matéria. Salientando que, especificamente nas relações de trabalho, não existem formas de penalizar a pessoa jurídica, muito menos a aplicação de sanções penais. Por isso, há necessidade regulamentar os pressupostos fáticos que autorizem a responsabilização da pessoa jurídica, visto que o importante é responsabilizar penalmente o agente, seja individual ou coletivo, pela lesão causada a outrem.

4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO EM FACE DO EMPREGADOR

Contudo, o Código Civil no seu artigo 934, prevê o direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado a outrem, sendo uma forma de reaver a quantia paga ao lesado, consagrando assim a responsabilidade objetiva do empregador pelo ato danoso do empregado. Entretanto, este artigo tem que ser analisado em consonância com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 934, 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.⁸⁹

Art. 462, CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.
§1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.⁹⁰

Destarte, é lícito que o empregador desconte os valores decorrentes dos danos causados culposamente pelo empregado, desde que tenha sido acordado previamente e que seja comprovado o dolo por parte do trabalhador. Desta forma,

⁸⁹ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 213.

⁹⁰ Ibid., p. 942.

surge a possibilidade de denunciação da lide nas hipóteses de competência da Justiça do Trabalho⁹¹ para dirimir litígios entre empregados e empregadores.

Como é de conhecimento, a denunciação da lide é uma modalidade de intervenção forçada de terceiro, na qual propõe-se uma ação eventual de regresso contra o terceiro⁹², estando prevista no artigo 125, do Código de Processo Civil.

Em síntese, a responsabilidade por fato de outrem, a denunciação da lide é obrigatória em ação de regresso para solucionar pendências entre o empregador e empregado causador do dano⁹³, cabendo a Justiça do Trabalho julgar essa ação, com base no artigo 114 da Constituição Federal.

4.4 DANO INDENIZÁVEL

O dano é conceituado por muitos doutrinadores como uma diminuição patrimonial, no entanto, Agostinho Alvim conceitua o dano no seguinte sentido:

[...] dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. Logo, a matéria do dano prende-se à da indenização, de modo que só interessa o estudo do dano indenizável.⁹⁴

Sendo assim, indenizar é uma forma de reparar o dano sofrido pela vítima, com o intuito de retornar ao *statu quo ante*, conforme dispõe os artigos 402 e 403 do Código Civil. Ressaltando, que o dano só será indenizável se for atual e certo, pois nem todo dano é ressarcível.

Contudo, para que ocorra um dano é necessário há destruição ou diminuição de um bem jurídico, tanto patrimonial quanto moral, inerente a um indivíduo, bem

⁹¹ GUEDES, 2008, p. 113.

⁹² MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 101.

⁹³ GUEDES, op. cit., p. 113.

⁹⁴ ALVIM, Agostinho apud GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547213008/>>. Acesso em: 05 jul.2017.

como a efetividade e causalidade do dano, há subsistência do dano no momento da reclamação do lesado e sua legitimidade, verificando ainda se há ausência de causas excludentes de responsabilidade, como explica a doutrinadora Maria Helena Diniz.⁹⁵

Como já exposto, o dano pode ser patrimonial ou material, na qual só é afetado o patrimônio da vítima, ou extrapatrimonial ou moral, não sendo atingido o patrimônio, mas sim o ser humano.

Destacando que, com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, deu nova redação ao artigo 114, inciso VI, dispondo expressamente que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar ações envolvendo indenizações por prejuízos morais ou patrimoniais de decorrência da relação de emprego. Portanto, a nova redação tornou-se expressa uma atribuição que já vinha sendo reconhecida pelas jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho.

4.4.1 Dano Material

O dano material, também denominado dano patrimonial é uma lesão concreta que afeta diretamente o patrimônio da vítima, compreendendo na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais, sendo passível a responsabilização de quem causou o dano.⁹⁶

Em relação, ao dano material é necessário analisar dois aspectos: o dano emergente, que representa o efetivo prejuízo causado a vítima, ou seja, “o que ela perdeu”, e os lucros cessantes, que está relacionado àquilo que a vítima deixou de lucrar em decorrência do dano, isto é, “o que ela não ganhou”.⁹⁷

Outro critério que deve ser analisado é o dano patrimonial indireto, no qual atinge os direitos jurídicos extrapatrimoniais da vítima, causando danos patrimoniais

⁹⁵ DINIZ, 2013, p. 140.

⁹⁶ Ibid., p. 84.

⁹⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 95. Disponível em: <<https://online.minhábiblioteca.com.br/#/books/9788547217228/cfi/95!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 24 set. 2017.

de forma mediata.⁹⁸ Neste sentido, encontra-se a lesão à integridade intelectual e moral, como:

Ofensas aos direitos do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual dão origem ao dano moral, que poderá traduzir-se também num dano patrimonial se impedir ou dificultar a atividade profissional da vítima.⁹⁹

Deste modo, é evidente que o ressarcimento de danos não está apenas vinculado às lesões de integridade corporal, ressaltando que, nessas ações indenizatórias estes danos devem ser devidamente comprovados.

4.4.2 Dano Moral

Outra modalidade de dano indenizável, é o dano moral, que é conceituado como uma lesão aos direitos personalíssimos, como a intimidade, honra, imagem e a dignidade, ou seja, bens jurídicos protegidos pela Constituição Federal em seus artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, que acarretam na humilhação, sofrimento e tristeza à vítima. Neste sentido, Yussef Said Cahali (1980, p. 7) profere que o "dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial". Deste modo, conclui-se que o dano moral é a principal consequência do assédio.

Este dano se subdivide em dano moral direto, que consiste em danos aos atributos da pessoa, violação aos direitos da personalidade, bem como a lesão a dignidade da pessoa humana. E em dano moral indireto, que há lesão a um interesse patrimonial que atinge bem extrapatrimonial.

É oportuno, esclarecer que, a reparação do dano moral está relacionada a uma espécie de compensação a vítima, com o intuito de diminuir seu sofrimento, sendo esta indenização de caráter satisfativa. Já, em relação, ao autor do dano essa reparação tem caráter punitivo, pois tem o objetivo de desestimular que este

⁹⁸ DINIZ, 2013, p. 140.

⁹⁹ Ibid., p. 142.

pratique atos lesivos à personalidade de outrem.¹⁰⁰ Portanto, é preciso analisar o caráter satisfativo-punitivo para evitar-se o enriquecimento ilícito.

4.4.3 Reparação do dano

No ordenamento jurídico temos que a essência da responsabilidade civil é a reparação do dano. Portanto, se houver caracterizado a responsabilidade, o agente deverá ressarcir o prejuízo causado a vítima.

Diante disso, é necessário, analisar o ônus probatório, na qual haverá produção de prova em juízo, com o intuito de convencer o juízo acerca dos fatos, com base no Princípio do Livre Convencimento Motivado¹⁰¹, previsto no artigo 371 do Código de Processo Civil:

Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.¹⁰²

Após as circunstâncias provadas em juízo em relação ao direito de personalidade da vítima de assédio, estas poderão ser usadas como parâmetros de majoração ou redução no arbitramento do valor.¹⁰³

Para que seja estabelecido o *quantum* indenizatório, em primeiro lugar, precisa-se analisar a reparação do dano, que pode ser “*in natura*” que decorre de uma sanção direta, tendo como principal objetivo fazer com que as coisas voltem ao *statu quo ante*, ou seja, que voltem ao estado que teriam se não houvesse ocorrido o dano. Porém, nem sempre é possível retornar ao estado natural das coisas, como é o caso da reparação de dano patrimonial indireto, na qual se busca uma reparação

¹⁰⁰ FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>. Acesso em: 24 set. 2017.

¹⁰¹ DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 21.

¹⁰² CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 404.

¹⁰³ DALLEGRAVE NETO, op. cit., p. 28.

material correspondente ou uma indenização patrimonial decorrendo do interesse moral afetado (dano emergente ou lucro cessante).¹⁰⁴

Ou pode haver uma reparação equivalente, sendo esta de origem de uma sanção indireta, entendida como remédio sub-rogatório de caráter pecuniário do interesse atingido, como dispõe Maria Helena Diniz.¹⁰⁵ Esta reparação consiste no restabelecimento do equilíbrio patrimonial, ou seja, é uma forma de compensar a vítima pela lesão sofrida. Salientando que, a indenização é medida pela extensão do dano.

Independentemente da modalidade de reparação, temos que o ressarcimento do dano moral, tem o intuito de atingir uma situação patrimonial correspondente, por meio do pagamento em dinheiro, portanto, a indenização é uma execução equivalente.

Após, definida a reparação do dano, o juízo competente irá proferir a sentença judicial que constará a condenação do agente causador do dano ao pagamento do *quantum* indenizatório, bem como ao pagamento de custas processuais, honorários advocatícios com a devida correção monetária¹⁰⁶, começando assim, a fase da liquidação do dano.

A liquidação do dano, nas palavras de Maria Helena Diniz: “é a fixação da prestação pecuniária que é objeto da obrigação de reparar o dano-causa”.¹⁰⁷ Portanto, é com a liquidação do dano que se torna efetiva a reparação do prejuízo sofrido pela vítima.

Com a fixação da indenização, a liquidação poderá ser feita por meio de acordo entre as partes, sendo esta a liquidação convencional; poderá ser arbitrada por sentença judicial mediante atuação do juízo competente, é denominada como liquidação judicial; ou por liquidação legal, na qual a própria lei determina os parâmetros.

Destacando que, o Código Civil traça parâmetros sobre quais são as verbas que compõem a indenização a ser paga à vítima, conforme o caso concreto. No entanto, no dano moral, a indenização é fixada por arbitramento do juízo competente.

¹⁰⁴ DINIZ, 2013, p. 151.

¹⁰⁵ Ibid., p. 151-152.

¹⁰⁶ Ibid., p. 242.

¹⁰⁷ Ibid., p. 263.

4.4.3.1 Tarifação do dano moral

Como já mencionado, a quantificação do dano se dá pela dupla finalidade: reparação dos danos sofridos pela vítima e a punição do agente causador com o objetivo de inibir a reincidência do ato.

Contudo, é sabido que a Justiça do Trabalho adotou o sistema aberto para tarificação indenizatória por critério subjetivo, com o livre convencimento do juiz, pois é impossível avaliar a dor e constrangimento que a vítima sofreu. Neste sentido, o doutrinador Carlos Roberto Gonçalves problematiza a falta de critério objetivo, da seguinte maneira:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado para o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimação [...] a reparação do dano moral objetiva apenas a compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.¹⁰⁸

Contudo, Maria Helena Diniz, explica com precisão que:

A reparação do dano moral, em regra, é pecuniária, visando neutralizar os sentimentos negativos compensando-os com alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos. Além disso, há julgados usando, analogicamente, como parâmetro para estabelecer o montante da reparação do dano moral o artigo 59 do Código Brasileiro de Telecomunicações com alteração do Decreto Lei nº 236/67.¹⁰⁹

Portanto, o *quantum* indenizatório pago em dinheiro, é uma forma simbólica de representar para a vítima uma satisfação igualmente moral ou de psicologicamente neutralizar em parte o seu sofrimento.

¹⁰⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 569.

¹⁰⁹ DINIZ, Maria Helena apud FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>. Acesso em: 24 set. 2017.

Como já exposto, é impossível fixar critérios objetivos para a tarifação do dano moral, porém com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 sancionada pelo presidente Michel Temer, em 13 de julho de 2017, no qual foi inserido os artigos 223-A a 223-G, que estabelecem limites para as indenizações que decorrem de dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, em até 50 vezes o salário da vítima¹¹⁰. Contudo, a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, alterou o artigo 223-G, na qual as indenizações deixam de ser arbitradas de acordo com o salário do trabalhador, passando a ser parâmetro o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme exposto abaixo:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.¹¹¹

Além da polêmica gerada em relação ao limite do *quantum* indenizatório, há a discussão da violação dos direitos e garantias constitucionais do trabalhador e do afastamento da aplicação supletiva das normas previstas no Código Civil no tocante a matéria, decorrente da análise do artigo 223-A:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho **apenas os dispositivos deste Título**¹¹² (grifo nosso).

¹¹⁰ CALDAS, Edson. Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima. **Revista Época**. 19 jul. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>>. Acesso em: 24 set. 2017.

¹¹¹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 11 mar. 2017.

¹¹² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação

Diante disso, percebe-se uma limitação aos bens jurídicos tutelados, sendo inconstitucional esse afastamento, uma vez que, considera-se como fato ensejador de dano moral toda e qualquer ação ou omissão ofensiva à dignidade da pessoa humana.

Cumpra ressaltar que, as indenizações serão calculadas com base no valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Conforme, dispõe o artigo 223-G da Reforma Trabalhista, caso o juízo julgar procedente o pedido de indenização, este será fixado em um dos seguintes parâmetros de ofensa: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário).

Esclarecendo ainda, que o texto legal não exemplifica quais tipos de ofensa se encaixam em cada categoria cabendo ao juízo competente decidir, com base no caso concreto. Tratando-se de ofensa “a esfera moral ou existencial da pessoa”, inclui-se a “honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade”. Ressaltando que, a análise do juízo tem que ser conforme os seguintes critérios: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação da vítima; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu tal ofensa; o grau de culpa do acusado; a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa.

É notório que com a Medida Provisória nº 808/2017, colocou fim a discussão sobre o tabelamento das indenizações por dano moral, que violava o princípio da isonomia previsto no artigo 5º, *caput* da Constituição Federal. Uma vez que, dois empregados de uma mesma empresa, sofram o mesmo dano decorrente do mesmo ato ilícito, com base nos critérios estabelecidos, aquele que auferir renda maior teria um teto indenizatório maior do que aquele cujo salário é menor¹¹³. Portanto, essa tarifação do dano extrapatrimonial introduzida pela Medida Provisória aparenta em

às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 24 set. 2017.

¹¹³ CARNEIRO, Fabricio Segato. A (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-ago-05/opinioao-inconstitucionalidade-tarifacao-dano-extrapatrimonial>>. Acesso em: 24 set. 2017.

uma maior segurança jurídica para as relações trabalhista, tendo em vista, que todos são iguais perante a lei.

Ante o exposto, conclui-se que uma das maneiras pelas quais é possível coibir as modalidades de assédio no ambiente de trabalho é a aplicação de pagamento de indenização por parte do empregador em face da vítima, como um meio de desestimular a prática dessas condutas, cabendo ao empregador a restituição do valor pago pelos atos do seu empregado, ficando evidente a responsabilidade civil do empregador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, o presente trabalho evidência que as modalidades de assédio estão inerentes no ambiente laboral. Tendo em vista, que essas condutas devem ser observadas, uma vez que, a prática de assédio causa impactos não só no ambiente de trabalho, mas na saúde da vítima, gerando também um baixo rendimento em suas atividades.

Compulsando o trabalho, ressalta-se a importância que, as empresas têm em reprimir o assédio laboral, por meio da criação de mecanismos de exposição sobre o assunto, bem como as suas consequências. Haja vista, que muitos empregados não têm conhecimento da gravidade da prática dessas condutas, ou ainda, confundem o poder disciplinar que o superior hierárquico possui com o abuso de poder, tolerando de certo modo situações humilhantes, pois acreditam fazer parte da sua rotina laborativa, sendo este um exemplo de assédio moral.

Como consequência dessas práticas abusivas, há afronta dos direitos constitucionais, como a intimidade, a vida privada, a honra e a dignidade do trabalhador, sendo estes princípios elencados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como o direito de ressarcimento pelos danos sofridos, conforme o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal combinado com os dispositivos do Código Civil.

Destacando ainda, há responsabilidade civil do agente que pratica o assédio, haja vista que, essa ação gera a obrigação de reparar os danos materiais e morais causados à vítima. No entanto, essa responsabilidade recai também ao empregador, pois deveria estar ciente de todos os atos que ocorrem no seu estabelecimento, cabendo a este o direito de regresso em face do empregado assediador.

É oportuno esclarecer, que com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, todos casos de reparação de danos, tanto os morais quanto os materiais, decorrentes das relações de trabalho tornaram-se de competência da Justiça do Trabalho.

Isto posto, a busca pelo combate do assédio em todas as suas modalidades, pelos diversos meios de proteção e de garantia da dignidade da pessoa humana, são formas de assegurar um ambiente de trabalho saudável, sendo dever do empregador garantir um local de trabalho seguro, que busque em primeiro lugar o

respeito ao próximo, por meio de atitudes que valorizem o trabalhador como ser humano. Despertando assim, em uma responsabilidade social da empresa que, conseqüentemente, suscitará em um estado de bem-estar social embasado na proteção dos princípios constitucionais.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547215927/>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral ou sexual – distinção. Recurso Ordinário nº 01260200801403004 0126000-19.2008.5.03.0014 – MG. Relator: Cleube de Freitas Pereira. Publicado na data de 30 de novembro de 2009. DEJT. p. 204. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557742/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1260200801403004-0126000-1920085030014>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3 Região). Assédio Sexual. Tipificação como incontinência de conduta. Requisitos. Recurso Ordinário nº 221194 2211/94 - MG. Relator: Mauricio J.Godinho Delgado. Minas Gerais, 23 de abril de 1994. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128853952/recurso-ordinario-trabalhista-ro-221194-2211-94?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral, Conceito. Recurso Ordinário nº 01393201115203000 0001393-97.2011.5.03.0152 – MG. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Data de Publicação 07 de novembro de 2012. DEJT. p. 67. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124289255/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1393201115203000-0001393-9720115030152>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). Danos Morais. Assédio Moral. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.nº 8221320115020231 – DF. Relator: Lelio Bentes Corrêa, Brasília, 21 de maio de 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8221320115020231/inteiro-teor-120960494?ref=juris-tabs>>.

_____. Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001. Dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/10259.htm>.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Assédio sexual. Prova frágil. Não configuração. Acórdão nº 03655/03 – SC. Relator Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo. Florianópolis. 24 de abril de 2003. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1º semestre/2003. Ano 12 nº 17. Florianópolis/SC. p. 143. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/129659438/djsp-judicial-1a-instancia-interior-parte-ii-03-11-2016-pg-1424>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Assédio sexual no local de trabalho. Dano Moral. Responsabilidade do empregador. AC 03.199/01. Rel. Juiz José Luiz Moreira. RO.V. 02125/00. Diário Oficial, 04 de outubro de 2011. p. 138. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/47543157/trt-17-04-10-2011-pg-138>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). Dano moral. Assédio sexual e manobras de conquista. Acórdão nº 4400/2001 - SC. Relator: Juiz J. L. Moreira Cacciari. Publicado no DJ/SC em 11 de maio de 2001. p. 249. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/407279412/12938220165110011/inteiro-teor-407279428>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio moral. Rigor excessivo e gestão por injúria – distinções e caracterizações. Recurso Ordinário nº 960407 00840-2005-100-03-00-7 – MG. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Publicada na data de 28 de julho de 2007. DJMG. p. 19. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129538846/recurso-ordinario-trabalhista-ro-960407-00840-2005-100-03-00-7>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio sexual por intimidação. Recurso Ordinário nº 7126/01 - MG. Relatora: Juíza Alice Monteiro de Barros. Publicada na data de 18 de julho de 2001. DJMG. p. 22. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129126959/recurso-ordinario-trabalhista-ro-712601-7126-01>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio sexual. Caracterização. Recurso Ordinário nº 548007 01161-2006-081-03-00-2 – MG. Relatora: Wilmeia da Costa Benevides. Publicado na data de 17 de maio de 2017. DJMG. p. 21. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129538134/recurso-ordinario-trabalhista-ro-548007-01161-2006-081-03-00-2>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Assédio Sexual. Danos Morais. Recurso Ordinário nº 1413401 14134/01 – MG. Relator: Desa. Maria Auxiliadora M. Lima, Minas Gerais, 03 de dezembro de 2001. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129130496/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1413401-14134-01/inteiro-teor-129130506?ref=juris-tabs>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Dano moral. Assédio sexual. Prova. Recurso Ordinário nº 479902 01243-2001-022-03-00-5 – MG. Relatora: Maria Lucia Cardoso Magalhaes. Data de Publicação: 16 de julho de 2002, DJMG. p. 17.

Jusbrasil. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129326060/recurso-ordinario-trabalhista-ro-479902-01243-2001-022-03-00-5/inteiro-teor-129326070>>.

BRASILIA. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 3.368, de 2015. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.742, de 2001. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 4.960, de 2001. Introduce artigo 149-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 que dispõe sobre o crime de assédio moral. **Portal da Câmara dos Deputados.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>.

CALDAS, Edson. Reforma trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima. **Revista Época.** 19 jul. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima.html>>.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: legislação penal especial.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARNEIRO, Fabricio Segato. A (in)constitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial. **Revista Consultor Jurídico,** 05 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-ago-05/opiniao-inconstitucionalidade-tarifacao-dano-extrapatrimonial>>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva.** 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: **Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>.

COVAIA, Aristeu Domingos Luis. Assédio Sexual (Des) Necessidade de Posição Hierárquica. **Jusbrasil**. Disponível em: <<http://aristeucks.jusbrasil.com.br/artigos/204375074/assedio-sexual>>.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>.

DEPOIMENTO concedido ao grupo de pesquisa sobre assédio moral no trabalho. **Instituto de Estudos em Saúde Coletiva**. Disponível em: <<http://www.nesc.ufrj.br/cursos/assediomoral/depoimentos/depoimento06002.htm>>.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERNANDES, Cristina Wanderley. A fixação do quantum indenizatório na ocorrência do dano moral. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3486>.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FILHO, Fred. Recentes casos de assédio moral em grandes empresas. **Administradores**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>>.

FIORELLI, José Osmir, FIORELLI, Maria Rosa, MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>>.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547217228/cfi/95!/4/2@100:0.00>>.
GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547213008/>>.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal: parte especial**, v. 3. 9. ed. São Paulo: Impetus, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JESUS, Damásio E. de. **Imputação objetiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>.

LIPPMANN, Ernesto. Advogado discute valor de indenização por assédio sexual após nova lei. **Conjur**. 20. mai. 2001. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2001-mai-20/fica_punicao_assedio_sexual_lei_10224>.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MIRANDA, Fernanda; AUN, Heloisa; PASTORE, Mariana. O assédio sexual no trabalho é mais comum do que você imagina. **Catraca Livre**. Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/geral/cidadania/indicacao/o-assedio-sexual-no-trabalho-e-mais-comum-do-que-voce-imagina/>>.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 2, n. 16, mar. 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24255/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28MAR%202013%20-%20n%C2%BA%2016%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%29.pdf>.

OLIVEIRA, Ivan de; VENÂNCIO, Venilma Freire. As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas. **Revista Acadêmica Magistro**. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/magistro/article/view/1666/818>>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes **A Distinção do Assédio Moral de Figuras Afins**. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINCAO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINAS.aspx>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; JUNIOR, Antônio Lago, BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista UNIFACS**. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>>.

Peduzzi, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, 2007, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5>.

PENTEADO, Claudia Asato da Silva. Assédio moral no ambiente de trabalho: breves considerações. **Jus**, ago. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51558/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-brevs-consideracoes>>.

PSICÓLOGA alerta para sequelas do assédio moral no ambiente de trabalho. **O Progresso**, 25 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.progresso.com.br/caderno-a/ciencia-saude/psicologa-alerta-para-sequelas-do-assedio-moral-no-trabalho>>.

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Assédio moral e sexual**. Brasília. Senado Federal, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>.

QUEIROZ, Nana. Indígenas denunciam casos de assédio sexual no SUS. **Revista AzMina**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2017/07/indigenas-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-sus/>>.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, MARTINS, Sérgio Pinto apud OLIVEIRA, Laura Machado de. O assédio sexual sob a ótica trabalhista. **Jurisway**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10120>.

SANTOS, Anderson Alves dos; PINHO, Rafael Leandro. **Súmula do STF**. Supremo Tribunal Federal, 2017.

TIEDEMANN 1995 apud ROCHA, Fernando A. N. Galvão da. **Responsabilidade penal da pessoa jurídica**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005363/>>.