



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

**LUIZ CALCAGNI FILHO**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

---

Apucarana

2020

**LUIZ CALCAGNI FILHO**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Apucarana - FAP, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito para obtenção de nota parcial.

Orientador(a): Prof<sup>o</sup>. Me. Renata Nóbrega Figueiredo

**Apucarana**

**2020**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais, Luiz Calcagni e Rosa Cavalheiro Calcagni, pelo apoio, força e amor incondicional. Sem vocês a realização desse sonho não seria possível.

À Alexia e Mariana, filhas queridas, obrigado. Suas palavras de incentivo, otimismo e orgulho não me deixaram desistir da faculdade, muito menos desse trabalho de conclusão.

À minha professora e orientadora Renata Nóbrega Figueiredo, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

A todos os meus professores de curso, pela amizade, dedicação, que foram tão importantes na minha vida acadêmica, transmitindo seus conhecimentos incansavelmente,

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

À instituição de ensino FAP – Faculdade de Apucarana, essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

A todos que de alguma forma colaboraram para a realização deste trabalho.

A sabedoria protege como protege o dinheiro;  
mas o proveito da sabedoria é que ela dá vida  
ao seu possuidor.

Eclesiastes-7:12

CALCAGNI FILHO, Luiz. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e responsabilidade do empregador**. 58 p. Trabalho de conclusão de curso (Monografia). Graduação em Bacharelado em Direito, FAP, Faculdade de Apucarana. Apucarana – PR. 2020

## RESUMO

A realização do presente trabalho em sua temática tem como referência o assédio sexual nas relações trabalhistas com foco na responsabilidade do empregador, fazendo coleta de conteúdos e informações com intuito de conceituar, descrever e possibilitar conhecimento sobre o tema abordado. Conceituando o comportamento delituoso do assédio, que consiste em constranger alguém, através de atos reiterados, que vão desde comentários sexuais, insinuações, aproximações indevidas à ameaças, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de agente superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Dessa forma, fazem-se necessárias atitudes de combate e controle.

**Palavras Chaves:** Assédio. Combate. Empregador. Sexual. Trabalhistas.

CALCAGNI FILHO, Luiz . **Sexual harassment in labor relations and employer's responsibility.** 58 p. Course conclusion work (Monograph). Graduation in Bachelor of Law, FAP, College in Apucarana. Apucarana - PR. 2020

## **ABSTRACT**

The realization of this work on its theme is based on sexual harassment in labor relations with a focus on the responsibility of the employer, collecting content and information in order to conceptualize, describe and enable knowledge on the topic addressed. Conceptualizing the criminal behavior of harassment, which consists of embarrassing someone, through repeated acts, ranging from sexual comments, insinuations, improper approaches to correction, with the aim of obtaining sexual advantage or favoring, taking advantage of the condition of superior hierarchical agent or ancestry inherent in the exercise of employment, load or function. In this way, they do require attitudes of combat and control.

**Keywords:** Harassment. Combat. Employer. Sexual. Labor.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2 DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>3</b>
2.1 DIREITO DO TRABALHO: PERTINÊNCIA HISTÓRICA .....	3
2.2 RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E PODER DIRETIVO .....	4
2.3 DIREITO DO EMPREGADO E DEVER DO EMPREGADOR.....	6
2.4 DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO .....	9
<b>3 PRINCÍPIOS E CONCEITUAÇÕES.....</b>	<b>12</b>
3.1 PRINCÍPIOS PERTINENTES AO DIREITO DO TRABALHO .....	12
3.1.1 Princípio da Proteção .....	12
3.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade.....	12
3.1.3 Princípio da Primazia da Realidade.....	13
3.1.4 Princípio da Continuidade da relação de emprego .....	13
3.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	13
3.3 CONFIGURAÇÃO DE CRIME A VULNERÁVEL .....	14
3.3.1 Relativização da presunção de vulnerabilidade .....	16
<b>4 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.....</b>	<b>18</b>
4.1 CONCEITO.....	18
4.1.1 Legislação Brasileira referente ao Assédio Sexual .....	21
4.2 SUJEITOS.....	22
4.2.1 Definição de empregado .....	23
4.2.2 Definição de empregador .....	24
4.2.3 O autor do assédio .....	24
4.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL .....	25
4.4 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	26
4.4.1 Assédio sexual na relação de trabalho: abordagem jurisprudencial .....	28
4.5 DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL .....	30
4.5.1 Assédio sexual: reparo do dano e ônus da prova.....	31
<b>5 MOTIVAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO...33</b>	
5.1 MOTIVAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	33
5.2 IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	35
5.3 CONSEQUÊNCIAS PESSOAIS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	37

5.4 CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	38
5.5 MEDIDAS PREVENTIVAS AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO .....	38
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>40</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo intrínseco realizar correlações pertinentes à prática do Assédio sexual no ambiente de trabalho.

No contexto referente ao tema, e tomando-se por conta o conceito da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Os atos, que compreendem desde aproximações indevidas até, em ponto extremo, a uma ameaça física ou verbal, podem ocorrer de forma direta, como também com o intuito de obtenção de favores sexuais.

Para que o assédio sexual decorrente de relações trabalhistas se configure plenamente, faz-se necessário que a conduta de natureza sexual se dê no contexto, no exercício do trabalho ou em razão dele, levando-se em conta a condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Dessa forma, para a caracterização do assédio sexual, leva-se em conta fatores como: atos decorrentes da relação de trabalho, não exigindo que ocorra necessariamente no local de trabalho, mas em decorrência desse; dano, cuja ocorrência, neste caso, se presume; desestabilização do ambiente de trabalho, no caso de assédio intimidação ou qualquer outro meio que causa constrangimento; por último; insistência, importunação, reiteração, como regra que se atinge ao direito.

O primeiro capítulo aborda de forma geral as formas de trabalho dentro de uma perspectiva histórica, na qual se nota uma evolução na relação trabalhística empregado-empregador, no que tange ao surgimento de um poder diretivo e uma relação jurídica contratual. Também, com o decorrer do tempo, houve uma ascensão da responsabilidade do empregador em relação aos seus deveres e da melhoria das condições dos direitos do empregado, levando-se em conta a conceituação de Dano Moral.

No segundo capítulo, apresenta-se a conceituação de alguns princípios pertinentes ao Direito do Trabalho, sendo estes o Princípio de Proteção, da Irrenunciabilidade, da Primazia de Realidade e da Continuidade da Relação de

Emprego. Além destes, aborda também o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a Configuração de Crime a vulnerável, norteados a análise da prática do assédio sexual no ambiente de trabalho.

O terceiro capítulo discorre sobre a prática do assédio sexual no trabalho. Através de conceituações e tomando por base a Legislação Brasileira, estabelece os sujeitos da prática e as modalidades em que possa vir a acontecer, assim como a responsabilidade do empregador frente a elas. Há a menção dos crimes contra a dignidade sexual, como também o reparo ao dano e ônus da prova frente à prática do assédio sexual em um ambiente de trabalho.

Por fim, o último capítulo discorre que atos de assédio violam a intimidade do trabalhador, humilhando-o e afastando-o do mundo do trabalho, coibindo e desestimulando novas ações com a mesma carga de ofensividade. O assediado se torna, dessa forma, mais vulnerável psicologicamente e suscetível a uma diminuição do rendimento de seu trabalho. Levando-se por referência o contexto contemporâneo de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente, torna-se clara a importância do assunto, visto que práticas de assédio, além de ferirem gravemente a dignidade humana pessoal, também implicam em uma interferência corrosiva na vida profissional do empregado e em suas possíveis experiências futuras.

Na execução da pesquisa e coleta de informações, a metodologia empregada se fez por meio de revisão bibliográfica de conteúdo, utilizando-se de produções existentes, publicações, obras e estudos, na forma histórica e no sentido atual de todo processo que se decorre sobre o tema descrito. O presente trabalho também toma por base o conhecimento do tema na legislação, doutrina e jurisprudência, elementos necessários para traçar um panorama geral acerca do assédio sexual nas relações de emprego, tanto no âmbito das relações hierarquicamente superiores, como no âmbito das relações com mesmo posto de hierarquia, de forma a constatar a degeneração do ambiente de trabalho e diminuição de produtividade ante a existência de assédio sexual.

## 2 DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho tem sua existência compreendida concomitantemente à própria existência humana, associado sempre a questões de sobrevivência e autopreservação. Visto isso, sua evolução se fez presente tanto quanto a evolução humana no transcurso do tempo. As formas de trabalho, assim como relações pessoais pertinentes a ele, sofreram transformações, de forma a culminar na configuração atual de atribuições, direitos e deveres estruturadas no Direito do Trabalho.

### 2.1 Direito do Trabalho: Pertinência Histórica

Sendo uma prática exercida desde os primórdios da humanidade, as civilizações sempre criaram meios de sistematização, organização e controle do trabalho. Uma das primeiras formas de trabalho era baseada na relação de escravidão, na qual o escravo, tratado como objeto, era negociado e vendido, sem a possibilidade de exercer nenhuma forma de direito, muito menos trabalhista. Em um segundo instante, surge a servidão, no qual os servos dependiam exclusivamente dos seus senhores, que ofereciam proteção em troca da prestação de serviços.

Posteriormente, na era medieval, surgiram as corporações de ofício, nas quais os trabalhadores se organizavam em classes: os mestres, os companheiros e os aprendizes, que deixaram o ambiente campestre e se dirigiram à área urbana. Deveriam seguir ordens impostas, independentes das vontades e necessidades dos trabalhadores.

Alice Monteiro de Barros pontua:

Na época medieval, as relações de jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era exercida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Nota-se, entretanto, que, na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparam ou suas famílias. Afirma-se que as corporações de ofício atingiram o seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV, lembrando que no século XIV esse declínio já havia começado.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Manual do Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p.22.

Foi a partir da Revolução Francesa em 1848, por meio da sua Constituição promulgada, que houve o primeiro reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. A partir de então, o direito ao trabalho foi reconhecido e ao Estado coube a obrigação de garantir ao desempregado o ganho de sua subsistência.

Foi mesmo com a Revolução Industrial que as transformações nos meios de produção e mudanças econômicas modificaram definitivamente as relações de trabalho, através do surgimento do Direito do Trabalho, com o estabelecimento do trabalho assalariado, já que agora os trabalhadores operariam as máquinas. A determinação de condições de trabalho pelo empregador, a cobrança de longas jornadas de trabalho, a exploração de mulheres e menores que tinham a mão de obra mais barata, os acidentes que aconteciam com os trabalhadores durante a execução de suas atividades, a incerteza quanto ao seu destino, bem como os baixos salários foram decisivos para a nova era no ambiente proletariado.<sup>2</sup>

A intervenção estatal nesse contexto se fazia necessário, haja visto que estariam ocorrendo explorações e abusos, exigindo longas jornadas de trabalho e não pagamento correto dos trabalhadores. O Estado agiria protegendo o trabalhador.

Após isso, algumas Constituições dispuseram sobre o Direito do Trabalho, como a Constituição do México, de 1917 e a Constituição de Weimar, de 1919 na Alemanha, regulamentando a participação dos trabalhadores nas empresas, assim como as condições de trabalho oferecidas a eles. A Carta Del Lavoro, em 1927 na Itália propôs um sistema corporativista, que objetivava o desenvolvimento econômico atrelado ao Estado. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 também prevê alguns direitos trabalhistas.

No Brasil, a existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes.<sup>3</sup>

Percebe-se que o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental.<sup>4</sup>

## 2.2 Relação Jurídica de emprego e poder Diretivo

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed.São Paulo: [s.n.], 2001, p.15.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed.Rio de Janeiro: Forense, 2012.p.36

<sup>4</sup> Ibidem

O emprego diz respeito a uma relação jurídica contratual, através do qual o empregado e o empregador são os sujeitos dessa relação, convencionam a prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, mediante pagamento de salário e sujeição ao poder de direção do empregador.<sup>5</sup>

Pode-se inferir dessa forma a relação de subordinação do empregado às ordens do empregador, de forma a manter uma condição de interdependência das partes, sobre as quais o empregador depende da mão-de-obra do operário, assim como o operário necessita do pagamento provido pelo patrão. Dessa forma, os direitos de cada um dos elementos devem ser garantidos por meio contratual.

Poder diretivo ou poder de direção do empregador é o método através do qual o empregador define quais serão as atividades de trabalho que deverão ser executadas pelo empregado a partir da firmação de um contrato.<sup>6</sup> A detenção do poder diretivo por parte do empregador se baseia na subordinação jurídica do empregado, o que norteia a relação de emprego.<sup>7</sup>

A justificativa do poder diretivo, por Martins é:

Várias seriam as teorias que procuram justificar o poder de direção do empregador. O empregador dirige o empregado, pois é proprietário da empresa. A segunda teoria esclarece que o empregado está sob subordinação do empregador, ou seja, sujeitando-se às ordens de trabalho. O reverso da subordinação seria o poder direção do empregador dirigindo a atividade do empregado. A terceira teoria entende que a empresa é uma instituição. Considera-se instituição aquilo que perdura no tempo. O poder de direção seria decorrente do fato de o empregado estar inserido nessa instituição, devendo obedecer às suas regras. Para alguns autores, o poder de direção seria decorrente do fato de o empregado estar inserido nessa instituição, devendo obedecer às suas regras. Para alguns autores, o poder de direção seria um direito protestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se. Esse poder, porém, não é limitado, pois a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregador.<sup>8</sup>

Pode-se concluir dessa forma que além de regulamentar a empresa e determinar a atividade a ser realizada, o poder diretivo fiscaliza as atividades realizadas, de forma a garantir que os objetivos laborais sejam atingidos pelo trabalhador.

---

<sup>5</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.p.23.

<sup>6</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p.214.

<sup>7</sup> Ibidem, p. 218.

<sup>8</sup> Ibid. p. 200.

É de extrema importância salientar que o empregado sempre estará amparado tanto pelos direitos pertinentes ao ambiente de trabalho, de caráter trabalhista, quanto por aqueles referentes à própria dignidade humana, os direitos fundamentais, que abrangem todo e qualquer cidadão e garantem a ele o direito à intimidade, à imagem, à liberdade de crença, de expressão e de informação, constituindo-se portanto um limite ao poder diretivo do empregador.<sup>9</sup> Visto isso, práticas de assédio sexual no ambiente de trabalho violam além de direitos trabalhistas, também direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal no art. 5º. inc. X.:<sup>10</sup>

Dessa forma, ações de monitoramento, pressão psicológica, importunação e reiteração agridem não somente o direito trabalhista do empregado, mas principalmente seus direitos constitucionais fundamentais. O empregador tem o dever não somente contratual trabalhista para com o empregado, mas também moral e social, garantindo que durante a execução das atividades laborais, o trabalhador mantenha a integridade de personalidade moral e dignidade.

A função da empresa se torna total ao fornecer condições de sustento ao seu empregado, além de proporcionar uma maior qualidade de vida, levando em consideração o lado mental e psicológico do trabalhador, além de sua função social, que é a de auxiliar na inserção de seu subordinador na sociedade em que vive.<sup>11</sup>

Portanto, percebe-se a necessidade do respeito pelos direitos trabalhistas e fundamentais do subordinado, através da limitação do poder diretivo pertencente ao subordinador.

### **2.3 Direito do empregado e dever do empregador**

---

<sup>9</sup> JUSBRASIL. **Diário Oficial**. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/48505941/trt-17-30-05-2012-pg-62>>. Acesso em : 03 agosto 2020

<sup>10</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> , artigo 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

<sup>11</sup> STABEN, Milena Carvalho. **O poder diretivo do empregador e os limites ao seu exercício**. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1475>. Acesso em: 15 agosto 2020

No contexto geral se faz na forma principal trazer a situação de responsabilidade entre o empregador e os atos praticados pelo empregado, de forma a delimitar até onde pode responsabilizar-se o empregador, assim se engloba uma premissa maior, ao aplicar a responsabilidade objetiva o legislador quis proteger a figura hipossuficiente do empregado, responsabilidade esta dos empregadores que por via respondem de forma objetiva pelos atos de seus empregados.

Assim neste contexto atribuímos a teoria da responsabilidade objetiva, dentro do contexto do tema se faz da seguinte premissa, o assédio moral, que não tem necessariamente uma conotação sexual, pode se caracterizar através de condutas abusivas e reiteradas de origem externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifestam em particular mediante comportamentos, palavras, atos.

Sempre se evidencia que o dogma de que o maior bem do homem é a vida e que deve ser uma vida saudável, assim oportunizar maior discussão, assegurando que o meio ambiente do trabalho seja preservado, garantindo ao trabalhador um ambiente propício e de segurança, implantados no meio ambiente do trabalho de forma a prevenir a vida do trabalhador, garantindo assim, a saúde e segurança do empregado contra algum risco existente no ambiente de trabalho.

Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, deste modo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho.<sup>12</sup>

Em sentido amplo e desenvolvimento que segue padrões e determinações específicas evidencia-se que, ambientes onde existe a presença de agentes que afetam a saúde do trabalhador é necessário o que a legislação preconiza assim o

---

<sup>12</sup> BAHENA, Marcos. **Prática da Reparação Civil e Trabalhista no Dano Moral**. 1: dicionário jurídico trabalhista: Consolidação das Leis do Trabalho de A a Z. 1.ed.São Paulo: Habermann, 2012. p. 14).

pronto fornecimento de equipamento de proteção individual ao empregado pelo seu empregador, sempre se acreditando que é através da discussão e reflexão num aspecto geral que as garantias se tornem efetivas.

No tocante o poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecido, esse poder é considerado como aquele em que o empregador tem o direito de se organizar na maneira que seja melhor e viável a ambos, onde que deste modo a atividade do empregado, sendo subordinada ao poder de direção do empregador, não é exercida da forma ou do modo pretendido pelo empregado.

De acordo com o Decreto lei 5.452/43:

Assim o empregador possui o poder patronal, ou seja, possui poder para organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviço pelo empregado, que ocorre, de forma subordinada, na forma de poder diretivo que permite ao empregador impor sanções disciplinares aos empregados caso exista algum descumprimento nas obrigações contratuais. Deste modo a Constituição Federal assegura em seu art. 225 que o empregado tenha uma vida com qualidade e para isso acontecer é necessário que os trabalhadores tenham um ambiente de trabalho com condições adequadas.<sup>13</sup>

Sendo que a responsabilidade subjetiva, por sua vez exigem-se como pressupostos, a culpabilidade do agente, cumulada com a efetiva caracterização do dano sofrido e do nexo de causalidade entre o ato, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente causador do dano de natureza ao risco e direitos.

Assim o fundamento da responsabilização objetiva é o artigo 2º, da CLT, já que o empregador assume os riscos da atividade econômica, o artigo 927, parágrafo único do Código Civil, ao dispor acerca da possibilidade de outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

Guedes discorre sobre:

---

<sup>13</sup> BRASIL, Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.



O assédio moral é um fenômeno que existe há muito tempo, porém só passou a ser visto como um grande problema social com o passar dos anos, devido às consequências maléficas que causa na vida do trabalhador, pois assim a violência moral sofrida no trabalho tem causado uma grande preocupação por parte dos juristas, empresas, médicos e da sociedade em geral por se caracterizar como uma conduta violenta, deste modo caracteriza-se necessidade de urgência que as empresas adotem políticas de prevenção no ambiente de trabalho, para que a ocorrência do assédio moral seja coibida.<sup>14</sup>

Percebe-se dessa forma, que o assédio, há muito tempo praticado na sociedade, é uma temática de enorme relevância visto as atribuições e danos surgidos a partir destes atos, necessitando de atitudes preventivas.

## 2.4 Dano moral nas relações de emprego

Quanto à descrição do dano moral em sua conceituação nas relações de trabalho, faz-se necessário a apuração mais detalhada da forma com a qual é exercida, sem se restringir a somente considerar o dano que se causa. Visto que pode haver a configuração de dano ao ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por ofensa à sua honra, na sua privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico.

Durante muito tempo a doutrina reconhecia apenas o dano à vida e à honra, mas hodiernamente a doutrina considera o dano moral uma lesão ao direito, direito de personalidade do empregado é de responsabilidade do empregador, em relação a isto, cabe a reparação por dano moral trabalhista, visando sempre o bem estar no ambiente de trabalho.

No que se descreve ao sentido de oportunidade da reparação do prejuízo por dano moral é gerada na hipótese de o indivíduo entender que foi lesado a sua privacidade, pelo fato de suas informações ou acontecimentos terem sido tomadas públicas por conta de terceiros, desta forma realmente interessa hodiernamente e antigamente é o resultado e seus efeitos, bem como a forma de sua reparação, assim estabelecer a justa recompensa pelo dano.<sup>15</sup>

Assim o dano moral consiste numa lesão direta a dignidade da pessoa humana, causando-lhe modificações profundas no seu estado psicofísico,

<sup>14</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.p. 30.

<sup>15</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **A Violência no Casal: da coação psicológica à agressão física**. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p.15.

sendo em sua essência tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado.

Pontifica-se que o cotidiano do contrato de trabalho, como relacionamento pessoal entre empregado e o empregador tenha influência em modelar o comportamento baseado nos limites impostos pela lei, descrito na medida em que obriga o ofensor a refletir e tornar sua conduta compatível com o sentido da responsabilidade social, mostrando assim adequado perfil a dar conta e compreender as razões específicas da tutela do direito moral atribuídas ao trabalhador.

A atitude do empregador, sem qualquer motivação, enseja indenização por dano moral, praticado pelo empregador, dano sofrido pelo empregado e nexos de causalidade entre ambos, parte responsável, não implicando sanção irrisória ao causador do dano nem enriquecimento sem causa para a vítima.

No Brasil, principalmente antes da Constituição Federal de 1988, muitos doutrinadores não admitiam a reparação por danos morais sobre vários argumentos, como pessoa física ou jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente da violação à liberdade, à honra, à dignidade, à intimidade, à imagem, à reputação, e ao bom nome profissional e empresarial, deste modo destinado à análise do dano moral trabalhista, contextualizando o tema e estabelecendo os principais pontos dessa questão, em buscar uma harmonia social.

Bittar discorre sobre o tema:

“O lesionamento a elementos integrantes da esfera jurídica alheia acarreta ao agente a necessidade de reparação dos danos provocados. É a responsabilidade civil, ou obrigação de indenizar, que compele o causador a arcar com as consequências advindas da ação violadora, ressarcindo os prejuízos de ordem moral ou patrimonial, decorrente de fato ilícito próprio, ou de outrem a ele relacionado”.<sup>16</sup>

Assim o dano moral até ser aceito no ordenamento jurídico passou por várias fases desde a negativista sendo que a sociedade também pode ser

---

<sup>16</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de direito civil**. 1. Ed. Rio de Janeiro; Forense, 1994. P. 561

agredida moralmente, no convívio social ou no ambiente de trabalho, dessa forma, ocorre entre os sujeitos da relação empregatícia, o empregador e o empregado.

Deste modo a qualquer violação a estes direitos gera uma reparação pecuniária como forma de compensar a lesão moral sofrida, sendo que visam a garantia de um bem estar social adequado àqueles que laboram com a finalidade de preservar e garantir reais condições referentes ao ambiente de trabalho.

Alkimin enfatiza que:

A sociedade moderna é fruto do desenvolvimento econômico, financeiro e social da história da humanidade e as relações de trabalho estão no cerne deste desenvolvimento desde os primórdios do capitalismo, uma relação de trabalho e o lucro dela resultante estão na base do capitalismo. Deste modo as relações jurídicas e o descumprimento da norma poderão resultar em ofensas ao empregado.<sup>17</sup>

Na história da civilização, o homem produziu sua própria subsistência, sempre por intermédio do trabalho, onde que em advento das relações de trabalho surgiu à necessidade do homem em regular as condutas humanas relacionadas ao exercício de uma atividade profissional para obtenção de lucros, onde que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais.

Assim a não indicação do legislador, os elementos informativos a serem observados nesse arbitramento serão aqueles enunciados a respeito da indenização do dano moral, que se faz sobre os acontecidos e se baseia na resposta ao agravo sofrido pela vítima, em face da dor, vergonha, sofrimento, angústia e tristeza, constituída de forma injusta pela ilicitude do ofensor, com caráter punitivo a fim de ocasionar desestímulos ao causador do dano.

---

<sup>17</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009. p.18.

### **3 PRINCÍPIOS E CONCEITUAÇÕES**

#### **3.1 Princípios pertinentes ao Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho apresenta princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, quais sejam: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade, e o princípio da continuidade da relação de emprego.<sup>18</sup>

##### **3.1.1 Princípio da Proteção**

Sendo considerado a própria essência do Direito do Trabalho, este princípio visa a proteção da parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, buscando o equilíbrio dessa relação e o cumprimento da igualdade substancial. Alicerçada no art. 7º da CF, se desdobra em: in dúbio pro operário, de onde se infere que quando uma norma sugere diversas interpretações que põem em dúvida o aplicador sobre qual delas deve aplicar, deve-se sempre beneficiar o trabalhador; aplicação da norma mais favorável, sempre que se dispuser, diante do aplicador do direito, diversas normas que possam ser usadas no mesmo caso, deve o aplicador utilizar aquela mais favorável ao trabalhador; condição mais benéfica, assegura-se aqui a manutenção dos direitos mais vantajosos ao trabalhador, quando da mudança posterior do contrato de trabalho. Aqui vige o princípio do direito adquirido.

##### **3.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade**

As normas trabalhistas são de ordem pública e de natureza cogente, não podendo as partes derrogá-las em atendimento a sua vontade. Como as normas trabalhistas visam conceder a tutela do trabalhador, estas não podem ficar a cargo da autonomia da vontade. Visam, por exemplo, evitar que o empregador possa exigir a renúncia de certos direitos por parte do empregado, para que este consiga o emprego. Este princípio encontra assento constitucional no art. 9º da CF e amparo legal no art. 444 da CLT;

---

<sup>18</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed.rev.atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.p.53.

### 3.1.3 Princípio da Primazia da Realidade

Na apuração da relação jurídica de trabalho, busca-se a verdade real dos fatos. Assim, não importa a eventual forma como foi construído um fato, mas sim como ele ocorreu efetivamente no plano concreto. Esse princípio norteia, por exemplo, as questões pertinentes ou não a existência de um vínculo empregatício. Nesses casos, vigora o “contrato-realidade” desde que estejam presentes os requisitos dos art. 2º e 3º da CLT. Tal princípio se ancora no art. 6º da CF, como garantia de acesso ao direito social do trabalho.

### 3.1.4 Princípio da Continuidade da relação de emprego

Tem o objetivo principal sustentar o contrato de trabalho, uma vez que objetiva conferir, por exemplo, segurança ao trabalhador, tanto do ponto de vista econômico quanto dos outros direitos sociais. Relaciona-se, por exemplo, à proibição da despedida arbitrária, ancorada no inciso I, do art. 7º da CF. Todos esses princípios trabalhistas tomam por base os fundamentos da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Além destes, há os princípios não específicos deste ramo jurídico, mas pertencentes ao ordenamento jurídico como um todo, a saber: a boa fé, a razoabilidade e a proporcionalidade.<sup>19</sup>

## 3.2 Princípio da dignidade da pessoa Humana

Sendo o alicerce de todos os direitos constitucionalmente consagrados, o princípio da dignidade da pessoa humana envolve e é soberano sobre os direitos de participação política, direitos dos trabalhadores, direitos a prestações sociais e direito à saúde, por exemplo.<sup>20</sup> Celso Ribeiro os enumera como princípios gerais de Direito os da justiça, da igualdade, da liberdade e da dignidade

---

<sup>19</sup> Jus Brasil, artigos acadêmicos, disponível em <<https://jus.com.br/artigos/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%20apresenta,continuidade%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>> Acesso em: 10 setembro 2020.

<sup>20</sup> SERAFIM, Diogo Dimas Bento. **O princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6939](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6939). Acesso em 10 setembro 2020.

da pessoa humana, os quais são vistos por alguns autores como valores (justiça, liberdade, bem-estar geral e paz interior), porque atuam como metanormas.<sup>21</sup>

A norma Constitucional de 1988 concedeu à dignidade humana valor supremo e fundante da República Federativa do Brasil, a qual deve ser observada e seguida por todos indistintamente.<sup>22</sup> Desse modo, pode-se elencar o princípio da dignidade humana como sendo um princípio próprio da natureza humana, inerente à existência, princípio máximo sobretudo em um estado democrático de direito.

### 3.3 Configuração de crime a vulnerável

O crime de estupro de vulnerável configura-se com a conjunção carnal ou prática de ato libidinoso com menor de 14 anos, sendo irrelevante o eventual consentimento da vítima para a prática do ato, experiência sexual anterior ou existência de relacionamento amoroso com o agente, onde que a vulnerabilidade do menor de 14 anos como absoluta, da mesma forma que o entendimento do STJ, onde neste caso o consentimento da vítima não seria relevante.

Inicialmente, o estupro de vulnerável está inserido no título VI, capítulo II, artigo 217-A, do código penal<sup>23</sup>, na parte, portanto, dos crimes que atentam contra a dignidade sexual, onde que deste modo a dignidade sexual guarda estrita relação com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Descreve-se como sendo vulnerável todo e qualquer menor de 14 anos e todo aquele que não pode oferecer resistência, pois o menor de 14 anos deveria ter vontade válida ou ainda não possui o discernimento necessário, pois a atual sociedade e a conjectura da necessidade de proteger sempre, seguindo o sentido que atenda anseios sociais e, portanto acompanhar o pensamento majoritário, qual seja, a possibilidade de aplicar a relativização da vulnerabilidade.

<sup>21</sup> RAMOS, Carolina Oliveira Cardoso. **Colisão de princípios no exercício do poder diretivo do empregador.** Disponível em : <http://jus.com.br/revista/texto/14324/colisao-de-principios-no-exercicio-do-poder-diretivo-doempregador>. Acesso em: 10 setembro 2020.

<sup>22</sup> SANTOS, Maria Cristina dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego.** Disponível em:< [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revistas\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11169](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revistas_artigos_leitura&artigo_id=11169)>. Acesso em: 10 setembro 2020.

<sup>23</sup> [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Decreto-Lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm). Acesso em 13/10/2020.

Os crimes sexuais, entre eles o estupro, foram severamente reprimidos pelos povos antigos, onde a violência física fosse empregada para manter relação sexual, assim se necessitando o Código Criminal do Império de 1830 elencou vários delitos sexuais sobre a rubrica genérica estupro.

Sobre o assunto, Rizzato Nunes pontua:

Deste modo se faz necessário que todas as empresas tomarem conhecimento de que as condenações não são mais simbólicas, ou seja, que elas estão rompendo os redutos em que antes reinava a impunidade, no sentido de se esperar que os empresários criem métodos eficazes de eliminação das condutas, e se fazer acontecer que pela qual se possa apenar o ofensor com a tríplice finalidade: punitivo, compensatório e exemplar.<sup>24</sup>

No sentido da descrição estupro o conceito de vulnerável, tem sua origem latina, *vulnerabilis*, em sua raiz vem a significar a lesões, cortes ou feridas expostas, sem cicatrização, feridas sangrentas com sérios riscos, assim seguindo as formas e conceitos o crime que tiver como vítima pessoa menor de 14 anos que tenha condições de consentir com o ato, ou seja, tenha discernimento suficiente para o juízo de valor e apreciação da situação fática pode não ser considerada vulnerável e, assim, deixaria o autor de ser criminalizado.

Em seu propósito, a Constituição empresta à dignidade humana um conceito unificador de todos os direitos fundamentais, sendo assim aplicado ao termo um juízo de valor a partir da ideia do sadio desenvolvimento sexual dos menores e, não da liberdade sexual.

Conforme cita Barreto:

A dignidade ou não de certo ato sexual é algo subjetivo e incerto, pois o que é digno para um pode não ser para outro, onde que se deve prevalecer o direito à liberdade e à intimidade das pessoas, existindo e sendo direito de dispor do próprio corpo como também a plena liberdade de escolha do parceiro sexual, para com ele, de forma consensual, praticar a conjunção carnal ou outro ato libidinoso.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> NUNES, Rizzato. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 54

<sup>25</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de Humilhações**. Extra Classe, São Paulo. Outubro de 2012. Entrevista concedida a: Gilson Camargo.p.18.

Deste modo evidencia e fica descrito em Lei que, no estupro de vulnerável não se exige que o agente empregue fraude, violência ou grave ameaça para a caracterização do crime, onde que nem o consentimento e nem a capacidade de discernimento poderão servir para excluir a violência, importantes atributos da natureza humana, na manifestação do instinto sexual respeitando a liberdade, a personalidade e a dignidade humanas.

Ávila discorre:

No Brasil, cerca de 70% das vítimas de violência sexual são crianças e adolescentes, que configuram o estupro de vulnerável, onde se descreve na forma de algum tipo de lesão corporal de natureza grave para a vítima, pois entende-se como vulnerável qualquer pessoa em condição de fragilidade, considerada absoluta e inquestionável em casos de atos libidinosos.<sup>26</sup>

No contexto que se descreve e aplica sobre a lei não se refere aqui à capacidade para consentir ou à maturidade sexual da vítima, mas ao fato de se encontrar em situação de maior fraqueza moral, social, cultural, fisiológica, biológica, onde que a vulnerabilidade é um conceito novo muito mais abrangente, que leva em conta a necessidade de proteção, em qualquer caso de evidente fragilidade.

### **3.3.1 Relativização da presunção de vulnerabilidade**

No sentido de relativizar, não transformar a diferença em hierarquia, em superiores e inferiores, ou bem e mal, mas vê-la na sua dimensão de riqueza por ser diferença, pois se descreve e se faz na forma sendo seu exemplo mais recorrente o das ações de investigação de paternidade, a depender do resultado e do exaurimento das provas numa anterior ação.

Assim deste modo justificativa de que a prioridade das respostas deveria ser direcionada aos questionamentos envolvendo, pois a presunção de vulnerabilidade nos crimes sexuais contra menor de 14 anos, será imputação penal objetiva.

Na presunção absoluta a vítima é, sem dúvidas, vulnerável; é incontestável a vulnerabilidade, onde que presunção absoluta, na presunção relativa

---

<sup>26</sup> ÁVILA, Humberto Bergmann. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.p.63



a vulnerabilidade tem que ser comprovada, sob pena de ser desconsiderada, pois desta forma restrita tendo como base a fragilidade e a incapacidade física ou mental da vítima, diante do fato concreto.

Descreve-se que o direito não é estático, devendo, portanto, se amoldar às mudanças sociais, ponderando-as, inclusive e principalmente, no caso em debate, pois a educação sexual, e assim entender que existe presunção absoluta, pois presume-se que, independente do caso e das circunstâncias fáticas, a apócrifa vítima é incapaz de consentir.

Assim pode-se verificar que o consentimento da vítima de nada importa para que o delito de estupro de vulnerável seja caracterizado, além da ausência de indícios que evidenciem quaisquer tipos de constrangimento em relação a ofendida.

## 4 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

### 4.1 Conceito

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa oferecer algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.<sup>27</sup>

O assédio sexual pode ser conceituado como qualquer tipo de tentativa, por parte do empregador ou de qualquer um que detenha poder hierárquico sobre o empregado, de impetrar dele favores sexuais, através de condutas desaprováveis, indesejadas e rejeitadas, com uso do poder que captura como forma de ameaça e condição de sequência no emprego, ou quaisquer outras revelações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independente do uso do poder hierárquico.<sup>28</sup>

Consiste numa perseguição insistente e inconveniente que tem como alvo uma pessoa ou grupo específico, afetando a sua paz, dignidade e liberdade, ação que não é aceitável, que provoca ofensa e preocupação e que pode, em algumas situações, se tornar perigosa, seja física ou emocionalmente. Uma vítima de assédio sexual pode se sentir intimidada, envergonhada ou ameaçada.

O ato de assédio atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias, onde que determinando impactos diferenciados em cada pessoa, onde que se

---

<sup>27</sup> JURIDICO, Ambito. **Organização Internacional do Trabalho**, disponível em : <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>, acesso em 25 de abril de 2020.

<sup>28</sup> ALFRADIQUE, Eliane e ZANETTI, Robson. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência**. Ematra XV, Campinas, v.5, n.2, mar/abr, 2009.

produz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça, empresa e a comunidade.<sup>29</sup>

No Brasil, o assédio em todas suas formas atinge 36% da população economicamente ativa, comprovada e presente na prática de assédio moral nas relações de trabalho, onde que o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, pode deste modo ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista.<sup>30</sup>

Acerca disso, Pamplona Filho discorre:

Assédio de conotação sexual no âmbito do trabalho pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo, se faz perante a condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função, onde que desta forma dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo.<sup>31</sup>

As situações mais comuns descritas decorrem de fiscais de turma, de setor, o encarregado da produção, o chefe ou o patrão ameaçar de punição ou até de demissão se o favor sexual for negado, se classifica o assédio a forma mais constrangedora e mais violenta, porque sugere ou busca de fato favores sexuais de um trabalhador.

Pontua-se e se conhece que a maioria dos casos de assédio moral acontecem no ambiente de trabalho, em situações nas quais o funcionário é exposto constantemente à humilhação por parte de seus patrões ou até mesmo de outros funcionários, caracteriza por atos em que ocorrem xingamentos, vaias, ridicularização, insultos, provocações ou ameaças contra uma pessoa.

---

<sup>29</sup> Brasil prefeitura de Governador Valadares. **Cartilha de Assédio Sexual**. disponível em < [https://www.valadares.mg.gov.br/abrir\\_arquivo.aspx/Cartilha\\_Assedio\\_Moral?cdLocal=2&arquivo=%7BD1EA700A-363B-D26A-DEEE-8EEAEC1A47DA%7D.pdf](https://www.valadares.mg.gov.br/abrir_arquivo.aspx/Cartilha_Assedio_Moral?cdLocal=2&arquivo=%7BD1EA700A-363B-D26A-DEEE-8EEAEC1A47DA%7D.pdf)>, acesso em 20 de abril de 2020.

<sup>30</sup> Saúde, Revistas. **Bem estar social e assédio**, disponível em < <https://assediomoral.org/>>, acesso em 20 de abril de 2020

<sup>31</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001.p.30.

Ato mais correto é tratar desses assédios judicialmente, mas, em outras, o melhor a se fazer é buscar apoio emocional e psicológico, nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Os exemplos mais comuns de assédio são: Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; conversas indesejáveis sobre sexo; chantagem para permanência ou promoção no emprego; criação de um ambiente pornográfico; promessas de tratamento diferenciado e solicitação de favores sexuais; tratamento por meio de gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.<sup>32</sup>

No Brasil, essa conduta é tipificada como crime no artigo 216-A, do Código Penal<sup>33</sup>, exigindo como pressuposto básico à sua configuração a existência de três requisitos: relação de trabalho, superioridade hierárquica do agente em relação à vítima e objetivo sexual, no artigo se descreve que constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Neste sentido demitir o funcionário que praticar o delito e dar suporte psicológico às vítimas desse tipo de investida, após, obviamente, a devida apuração dos fatos, é a medida mais indicada para a empresa, assim sempre conscientizar todos os colaboradores em relação aos comportamentos inadequados e criar uma relação de confiança para que as vítimas possam denunciar o assédio sem medo de sofrer retaliações.

Mulheres que sofrem e passam por situações de assédio, posteriormente ou durante sofrem consequências que incluem isolamento e deterioração social, doenças físicas e mentais produzidas pelo stress, abandono do emprego e até, em casos extremos, pois são as mulheres em grande maioria, os alvos dos assediadores.<sup>34</sup>

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade, o assédio proporciona isolamento no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem

---

<sup>32</sup> BRASIL, Senado Federal. **Cartilha de assédio moral e sexual no trabalho**, disponível em < <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de abril de 2020.

<sup>33</sup> [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Decreto-Lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm). Acesso em 13.10.2020.

<sup>34</sup> CARDONE, Marly. **“O assédio como justa causa”**. Repertório, IOB de Jurisprudência, 1994. p.60

os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do assediador, instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio, alguns dos aspectos e sintomas da vítima.

Sendo assim fundamental coletar provas e denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato, na forma de introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral. Os atos sempre acontecem ou se propagam quando estão presentes somente, a pessoa que assedia e assediador o que deste modo sempre dificulta a obtenção de provas.

#### **4.1.1 Legislação Brasileira referente ao Assédio Sexual**

Várias situações que as mulheres vivenciam no dia a dia não têm um tipo penal correspondente, de forma a configurar uma conduta como importunação ofensiva ao pudor, enquanto muitos queiram classificar o estupro como tipo penal pertinente ao caso, sendo que possa haver capacitação e humanização, como alternativa na transação penal àqueles que praticaram crimes de menor potencial ofensivo.

Acredita-se que o crime de assédio moral do ambiente de trabalho detenha o maior índice de subnotificação, entre os tipos penais existentes no Brasil, onde que dados e pesquisas existentes demonstram em suas pesquisas que 41% das mulheres brasileiras têm medo de lutar por seus direitos.<sup>35</sup>

Assim importunação sexual foi definida em termos legais como a prática de ato libidinoso contra alguém sem a sua anuência com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, sendo que dependendo da situação, a conduta pode ser tipificada como estupro, se ocorrer uso da força, proporcionalidade aplicada nos casos de aumento de pena tem caráter preventivo e impede que as vítimas reconsiderem suas denúncias.

Sobre a importância de medidas preventivas, Ávila afirma:

Sempre trabalhar políticas de prevenção à violência, para trabalhar com políticas de punição da violência, pois a violência contra a mulher

---

<sup>35</sup> Pesquisa realizada pelo instituto de pesquisa internacional Ipsos

é um problema do Estado e da sociedade, sendo que assédios representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal.<sup>36</sup>

Cabe-se destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, a repetição e prolongamento do assédio em ambiente de trabalho e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações de conduta.

Sobre a influência dessas práticas, cita-se Marques:

A violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica (art. 2). A convenção faz referência a algumas condutas específicas, dando uma redação aberta, possibilitando a existência de outras condutas não previstas, de acordo com a lei; e direito a ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões.<sup>37</sup>

Faz-se referência desse modo, que práticas assediantes, cometidas preferencialmente sobre mulheres que possuam relações de subordinação com o assediante, trazem consequências profissionais e pessoais, interferindo na execução de tarefas e resultando em danos mentais, psicológicos e sociais relevantes.

## 4.2 Sujeitos

Levando-se em conta a prática do assédio no ambiente de trabalho, toma-se por base que os sujeitos envolvidos sejam pertencentes a um mercado de trabalho, em que especificamente estão inseridos em uma mesma instituição. Lembrando que essas práticas podem ocorrer entre profissionais de mesmo escalão ou por elementos com diferenças hierárquicas.

Em sua prática, pode ocorrer no modo de intimidação ou chantagem, distinguindo as duas espécies de acordo com a presença ou não do poder por parte do assediador. Na intimidação, é imprescindível a presença do poder hierárquico, na

---

<sup>36</sup> AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2009. P.14

<sup>37</sup> MARQUES, Adelson do Carmo. **O assédio sexual no trabalho: um problema penal, civil ou da justiça do trabalho?**. *Jornal Trabalhista*. n°: 510, ano XI, 20 jun, 1994, p. 30.

qual há a configuração de crime. Já na forma de chantagem é desnecessário que haja uma relação de poder, configurando ilícito penal.

Alice Monteiro de Barros se encarrega pela diferenciação:

Diferencia-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio por chantagem é definido como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.<sup>38</sup>

Sendo assim, faz-se de extrema importância a identificação e diferenciação dos sujeitos: o empregado e o empregador, assim como autor do delito.

#### 4.2.1 Definição de empregado

O artigo 3º da Consolidação das leis de trabalho apresenta uma descrição objetiva do conceito de empregado:

Art. 3º – Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.<sup>39</sup>

De acordo com essa definição legal de empregado, pode-se fazer a relação de alguns requisitos para caracterização do empregado: ser pessoa física; a não eventualidade dos serviços, a existência de subordinação; a onerosidade da prestação de serviços; a pessoalidade na prestação de serviços, e a alteridade.<sup>40</sup>

Considerando que a principal forma de caracterizar o elemento empregado é que este seja uma pessoa física, tem-se:

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. “O assédio sexual no direito comparado”. Revista LTr, ano 62, nº: 11 p.1.465/1.1476, Nov.1998. p.177-178

<sup>39</sup> BRASIL. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, aprova a consolidação das leis trabalhistas. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm)>, acesso em 20 de abril de 2020.

<sup>40</sup> BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: Ltr, 2012. P.40.

A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde, integridade física, lazer. Não é preciso ressaltar que esses valores existem em função da pessoa natural. Não são bens jurídicos tuteláveis nas pessoas jurídicas.<sup>41</sup>

É importante salientar que além disso, a consideração de empregado leva em conta a subordinação, a partir de firmação contratual, na realização das atividades laborais, na qual o empregado toma para si uma posição de sujeição, tornando-o dependente do empregador, estando ou não efetivamente prestando o trabalho, em uma relação de emprego.<sup>42</sup>

#### **4.2.2 Definição de empregador**

O artigo 2º da Consolidação das Leis de Trabalho, traz a definição de empregador como sendo a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.<sup>43</sup>

Delgado enseja que empregador:

Pessoa física, jurídica, ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.<sup>44</sup>

Dessa forma, pode-se fazer a consideração de que o empregador é a instituição personificada em um ente, responsável pela regulação, fiscalização e coordenação dos serviços prestados, de acordo com o ideal da empresa, a fim de garantir um resultado esperado em cada setor, utilizando-se do poder diretivo.

#### **4.2.3 O autor do assédio**

Por conta da manutenção de comportamentos arcaicos de valorização da masculinidade, que na antiguidade estava intimamente associada à virilidade, a prática do assédio ainda tem como sujeito ativo dominante o homem,

---

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009<sup>a</sup>.p.163.

<sup>42</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003.p.109.

<sup>43</sup> BRASIL, Consolidação das leis do trabalho, art. 2.

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002, p.279-280.



não excluindo a possibilidade de configuração do assédio praticados em mulheres, mas nota-se nesta situação uma proporção muito menor.

Podendo hoje ser pacífico que qualquer pessoa (homem ou mulher), possa ser sujeito ativo ou passivo do assédio sexual, e não se descartando a possibilidade de configuração do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo.<sup>45</sup>

Então, faz-se importante lembrar que o ato ilícito do assédio sexual no ambiente de trabalho pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico (empregado sobre empregado), entre empregado e cliente da empresa, e por fim entre elementos de classes hierárquicas diferentes (empregador sobre empregado ou chefe sobre subordinado).

Alice Monteiro de Barros, através de conceitos populares, traçou o perfil de assediadores:

Entre eles: “mala-balão”, bajulador do patrão e controlador dos subalternos; o Pitt-bul, assim considerado o chefe perverso, agressivo, que sente prazer em humilhar e não se sensibiliza ao despedir o empregado; o troglodita, que é aquele que se considera o dono da verdade, dita normas e todos devem respeitá-las sem contestar; o tigrão, que se utiliza de indelicadezas como escudo de sua incompetência e precisa de plateia para presenciar o seu comportamento e sentir-se temido ou respeitado; o garganta, que não domina as suas atividades, mas adora contar vantagem e desmerecer o subordinado mais preparado.<sup>46</sup>

Nota-se dessa maneira que o praticante do assediado costuma possuir um perfil psicológico narcisista e autoritário, sem demonstrar consideração ou empatia pelo assediado, através do qual utiliza-se de dominação psicológica sobre a vítima, coagindo-a e constrangendo-a em relação aos demais membros do grupo.

### **4.3 Modalidades de Assédio Sexual**

Considera-se que as formas de assédio, tanto moral quanto sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos

---

<sup>45</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. SP, 2001.p.52..

<sup>46</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito comparado**. Revista LTr, ano 62, nº: 11 p.1.465/1.1476, Nov.1998.

fundamentais ao trabalho e à saúde, conduta de natureza sexual através de diversos tipos de atos, desde comentários sexuais, aproximações indevidas até a ameaça, com o escopo de alcançar os favores sexuais, assim destaca-se a essencialidade da rejeição, onde que a partir da demonstração do dano moral causado, este será reparado em pecúnia bem como restituídos os danos materiais sofridos.

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, mas sendo no sentido público projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei e sendo executados.

Na sociedade contemporânea, a alta competitividade no mercado de trabalho e as burocracias excessivas dos objetivos e descrições trabalhistas tornam o ambiente de trabalho mais propício à prática de assédio. Outros elementos também exercem sua contribuição, tais como a estrutura hierarquizada de subordinado e subordinante, regulamentação ainda insuficiente e ineficaz de normas e regras, assim como valores de conduta arcaicos e não adequados ao ambiente.

Desta forma, o assediador não ficará impune pelo ato ilícito que cometeu contra o assediado, sendo que pelo o art. 933, do Código Civil, isto é, ainda que não haja culpa do empregador, este responderá pelos os atos de seus empregados. Pois assim o empregador investigado que despediu por justa causa o assediador, não deve haver condenação em pagamento de indenização por dano moral por ausência de culpa do empregador, que de imediato obstou a continuidade do ato, sendo que deverá existir providência de investigar e de imediato despedir o empregado assediante por justa causa, colocando fim na conduta ilícita, desrespeitosa e imoral.

#### **4.4 Assédio nas relações trabalhistas e responsabilidade do empregador**

No processo se faz dever do empregador promover um ambiente de trabalho salubre e saudável; nas relações de trabalho em que há a ocorrência de assédio moral, as empresas são consideradas civilmente responsáveis por atos do agressor, assim como, nos casos em que o empregador se omite ante a prática moral, pois o assédio moral, atualmente tem sido alvo de constantes estudos.

Sendo que a prática torna-se maléfica não só para o trabalhador, como para o ambiente de trabalho e também toda sociedade, desrespeitando o

princípio da dignidade humana, se fazendo na forma de exposição de caráter humilhante e constrangedor, que ocorre de forma repetitiva e acaba se prolongando no tempo, acarretando consequências tanto para o trabalhador como para o local de trabalho.

Caracteriza-se pelas condutas e atitudes negativas que os empregadores dirigem aos seus empregados, acarretando prejuízos a saúde física e emocional, onde que posteriormente ao assédio a vítima entra em um processo de desestabilização emocional e profissional e gradativamente começa a perder a confiança, desencadeando graves danos à saúde física e também mental, podendo ocorrer a incapacidade.<sup>47</sup>

Assim sempre deixando claro de que o valor sobre a culpa do responsável que será aquele que de forma material causou o dano sendo nesse caso, a culpa vinculada ao homem e o risco ligado ao serviço, deste modo a responsabilidade subjetiva é marcada pela ação ou a omissão do sujeito ativo, a vítima como sendo o sujeito passivo, no prognóstico formal a previsão da responsabilidade objetiva do empregador devido os atos praticados por seus prepostos, ou seja, quando o assédio moral é cometido por qualquer empregado.

Atualmente no contexto somente leis municipais e estaduais esparsas direcionadas a combater o assédio moral na esfera pública, pois seja assim necessário desenvolver medidas de prevenção no ambiente laboral a fim de conscientizar os funcionários das consequências judiciais e psicológicas de uma conduta ofensiva, no combate e controle de atitudes ofensivas, vexatórias, humilhantes que ocorrem no ambiente labora é que se denomina de assédio moral.<sup>48</sup>

O contexto do assédio sexual por intimidação ou ambiental em local de trabalho, ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, no assédio sexual por chantagem a finalidade do assediador é obter um favor sexual, no assédio sexual por intimidação o objetivo do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para o assediado.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 traz como princípios fundamentais, inerentes a qualquer cidadão, a dignidade da pessoa humana (art.1º,

---

<sup>47</sup> ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora Juruá, 2000.p.9

<sup>48</sup> AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2009.p. 69.

III) bem como o direito à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas previstos no art. 5º, X, o qual diz que, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Deste modo, a competência para julgar as reclamações trabalhistas onde se pleiteia indenização por danos morais, não há mais qualquer dúvida a respeito da competência do Judiciário Trabalhista, tal qual previsto no artigo 114, inciso VI, da CF/1988, para conhecer e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Descreve-se que a falta de uma lei específica de âmbito nacional que regulamente o Assédio Moral no ambiente de trabalho é um fator que coloca em cheque os critérios a serem utilizados para a configuração do ilícito, bem como as penalidades que devem ser aplicadas, onde que no contexto a pressão para o cumprimento de metas é própria de determinados segmentos econômicos e se insere no poder diretivo conferido ao empregador, não configurando assédio moral.<sup>49</sup>

Assim se constitui o assédio moral o conjunto de comportamentos que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de forma repetitiva, sempre promovendo mais e mais ações desta forma ou de forma modificadas, onde que a jurisprudência relata várias formas de assédio, desde a prática ilícita de ofensas ao empregado.

Sendo assim a responsabilidade do empregador no caso é objetiva, pois independe de culpa do empregador para a sua responsabilização, promovendo instrumentos e programas de prevenção ao assédio moral, que urgem ser implementadas e objetivadas.

#### **4.4.1 Assédio sexual na relação de trabalho: abordagem jurisprudencial**

A Constituição Federal de 1988 dispõe que, qualquer pessoa, tem direito a receber indenização por dano moral, levando-se por conta que o ato praticado pelo empregador contra o empregado, mesmo contra algum membro de

---

<sup>49</sup> GOMES, Luiz Flávio. “**Buraco na lei**”. Revista Consultor Jurídico. 2019.p.81.

sua família, lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, ao direito personalíssimo, proporcionando a configuração do assédio sexual ou dano moral.

Deste modo a base constitucional começa a se abrir e liberar na forma dos processos sobre o dano moral, nas relações de trabalho, que na maioria, das vezes, eram levados a justiça civil, oriundo das relações de trabalho, pois fim a uma discussão doutrinaria sobre competência, o que assim poderá ser aceito como dano patrimonial se a ofensa de alguma forma impedir ou dificultar atividade profissional da vítima.

Assim o dano é elemento da responsabilidade civil e pressuposto da reparação, na forma e espécie de dano. Logo, a reparação do dano moral, por responsabilidade, sendo certo ou previsível e eventual, imprevisível ou hipotético; individual e coletivo, contratual e extracontratual. Na descrição doutrina fala em dano patrimonial e extrapatrimonial, sendo este último, referência ao dano moral, onde que os direitos da personalidade, na atividade profissional e dos efeitos do trabalho.

Diante de tal exposto, o método que se utilize de forma e características que ocasionem o assédio de forma clara ou não, esta conduta não necessita ser intencional, bastando a negligência ou imprudência do responsável, em comparação com o comportamento exigível do homem médio, em certa situação para caracterizá-la, no sentido da lei que se faz por meio de excesso do exercício regular de um direito, que causar dano, constitui um ato ilícito, gerando responsabilidade civil e dever de indenizar.

Dessa forma, faz-se considerações sobre a responsabilidade individual, em que cada indivíduo responde pelos seus atos, havendo mais de um, respondem solidariamente; responsabilidade patrimonial, na qual os efeitos dos atos incidem sobre o patrimônio do agente; a responsabilidade total, através da qual o patrimônio do agente fica vinculado à integral reparação dos direitos do lesado; a responsabilidade pela prática do ato ilícito, caracterizada pela noção de desvio de conduta ou violação de dever; e, por fim, a responsabilidade fundada na culpa, com a necessidade de participação volitiva do agente no resultado lesivo.

Neste sentido deixando claro de que o princípio da dignidade humana no ápice do ordenamento jurídico, qualificando-o como um dos

fundamentos do Estado brasileiro e fazendo-o funcionar como um vetor a direcionar todo o corpo normativo do sistema jurídico brasileiro, sendo assim explícitos ou não, passa a ser a síntese dos valores abrigados no ordenamento jurídico, espelhando a ideologia da sociedade, seus postulados básicos e seus fins.

A dignidade da pessoa humana assegura um espaço de integridade moral a todas as pessoas só pelo fato, na forma de respeito à dignidade da pessoa humana, tendo em vista que a pessoa humana é o valor fundamental da ordem jurídica, sendo, portanto, a fonte das fontes do direito, na ordem a princípio da lógica constitucional, deve ser conjugada na interpretação de quaisquer normas de todo o ordenamento jurídico.

#### **4.5 Dos crimes contra a dignidade sexual**

A vulnerabilidade por viés psíquico, ou se a vítima assim não podendo oferecer resistência presume a eficiência do ato, nas características constantes da infração penal em estudo, poderá ser alegado o erro de tipo, afastando-se o dolo e, conseqüentemente, a tipicidade do fato, não podem ser vistos como fatores que se contrapõem à natural tendência civilizatória de proteger certos segmentos da população física, biológica, social.

Neste sentido o dispositivo legal abarca diversas situações que não se enquadrariam na acepção originária do crime de estupro, o qual sempre tutelou a liberdade sexual da mulher, onde que sempre movido pela concupiscência sexual, apresenta-se objetivamente capaz de produzir a excitação e o prazer sexual, no sentido mais amplo, incluindo, logicamente, a conjunção carnal.

Desta forma vista a inviabilidade do retorno da dignidade e da honra perdida, a reparação do dano ocorrerá em pecúnia, no intuito de reparar o mal causado, sempre visando requisitos para a prevenção, a educação e a fiscalização. Tendo assim a posição na empresa para obter alguma vantagem sexual de um empregado, na forma efetiva prevenção contra o assédio sexual é essencial aos trabalhadores para existir ambiente de trabalho saudável.<sup>50</sup>

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade

---

<sup>50</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio Sexual e dano moral nas relações do trabalho**. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho". Rio de Janeiro: IBCB- Instituto Brasileiro de Ciências Bancária, 1999, p.09.

onde que o legislador estabelece que o bem jurídico resguardado da dignidade sexual, dando ênfase ao bem maior, ou seja, a pessoa humana e sua vida sexual, dos direitos e garantias expressos na Constituição não internacionais em que a República Federativa do Brasil faz-se representada.

Assim a ofensa ao direito de personalidade da vítima de assédio pode apenas ser usada como parâmetros de majoração ou redução no arbitramento do valor, pois a importunação sexual foi definida em termos legais como a prática de ato libidinoso contra alguém sem a sua anuência no âmbito geral.

No tocante do processo judicial, em qualquer situação de violência, particularmente na violência de gênero e na violência sexual, exige muito controle e ao lado de alguém de sua confiança e que princípios da vítima sejam observados.

#### **4.5.1 Assédio sexual: reparo do dano e ônus da prova**

A reparação do dano se faz na forma de prova nas ações privadas de ressarcimento civil decorrentes da prática de conduta anticoncorrencial, lastreada pelo art. 47 da Lei 12.529/2011. Essas ações privadas de ressarcimento civil são ferramentas importantes para a dissuasão de futuras práticas anticoncorrenciais, de modo que a definição de a quem compete o ônus da produção da prova nesse tipo de ação judicial é elemento basilar para o seu fomento, no sentido de ressarcimento civil derivadas de conduta anticoncorrencial, com a entrada em vigor do novo Código de Processo Civil.

A responsabilidade pelo ressarcimento das condutas anticompetitivas é, portanto, objetiva, assim sendo por prova de elementos da responsabilidade civil, quais sejam: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, onde a regra pode significar um desestímulo significativo para a propositura de demandas dessa natureza.

Sempre assim podendo ser limitado excepcionalmente quando colida com outros valores e princípios constitucionais, destina à reconstrução dos fatos, permitindo a discussão e a formação do convencimento a respeito dos fatos, onde que o ônus da prova é a atribuição, pela lei, a cada uma das partes, de

demonstrar a ocorrência de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo.

Assim a inversão do ônus se faz por meio da prova ou presunção da culpa seria um caminho novo e intermediário na interminável discussão acerca de qual das duas citadas teorias deve ser aplicada, da possibilidade ou não da inversão do ônus da prova nas ações por assédio no trabalho.<sup>51</sup>

Assim sendo dentro de todo contexto a melhor maneira de se evitar o assédio é a instituição de medidas preventivas, inviabilizando, outrossim, possíveis dessabores por ele causados, na forma de que sempre se faz sendo uma vantagem ou favorecimento sexual, assim como esclarecer sobre o impacto causado por esse assédio na vida do assediado.

Deste modo o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano, na forma de molestações tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o status funcional da vítima, ainda que o assediado não venha sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.

Sendo assim as vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho, sempre se fazendo presentes as manifestações verbais de elogios ostensivos, onde que expressamente sobre o tema assédio sexual, esta conduta, contudo, viola princípios fundamentais previstos no artigo 1º, da Constituição Federal.

Segundo estudos o assédio sexual em ambiente de trabalho consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional.

---

<sup>51</sup> GUEDES, Marcia N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p. 33.



## 5 MOTIVAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

### 5.1 Motivação do Assédio no Ambiente de Trabalho

Os motivos que levam o colaborador a exposição e a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas, objetivando desta forma o assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Assim deste modo a diversidade do tipo e das relações de trabalho e a complexidade das desigualdades de género têm sido objeto de novas análises, neste sentido o assédio no ambiente de trabalho é uma das formas mais ultrajantes que constroem o trabalhador, acontecendo na maioria dos casos silenciosamente.

No Brasil, somente a partir da década de 1990, foram registradas maiores manifestações de assédio sexual nas empresas, onde que as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual, sempre nos casos prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual.

No julgamento de casos em que se alega a ocorrência de assédio moral, alguns aspectos são essenciais: a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho, onde deste modo se faz por meio de relacionar circunstâncias como atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexecutáveis; designar funcionários qualificados ou especializados para funções triviais; apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos; torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servido.<sup>52</sup>

Assim quebrando o caráter sinal do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado, no sentido de induzir a pressão sobre os colaboradores diante das metas e objetivos estratégicos traçados pela empresa.

---

<sup>52</sup> LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. SP, 2001.p.18.

Diante desta patologia as organizações vêm buscando cada vez mais desenvolver um modelo de gestão compatível com a necessidade de eliminar condutas e comportamentos que favoreçam o assédio, o que assim influencia na cultura organizacional, no comportamento individual e grupal dos colaboradores e em outros importantes aspectos.

Deste modo o assédio moral deve ser visto como um risco de saúde pública, tendo em vista que as consequências ultrapassam o limite de vida profissional e afetam também a vida pessoal do assediado.<sup>53</sup>

No contexto atual e na situação que se encontra o cenário mundial e brasileiro faz com que a medida que as organizações expandiram a amplitude de controle, achataram a estrutura, introduziram o trabalho em equipe, reduziram a formalização e deram mais autonomia aos funcionários, e os valores compartilhados, decorrentes de uma cultura organizacional forte, asseguraram que todas as pessoas fossem na mesma direção.<sup>54</sup>

No Brasil, grande parte das empresas ainda toma uma postura de fuga diante das vítimas, não assumem que possam ser responsáveis e muito menos que há assédio no seu âmbito e este é outro fator que deve ser trabalhado nas organizações, precisa deste modo um passo importante pela igualdade como pessoa e para facilitar o entendimento da situação pelo comitê avaliador.<sup>55</sup>

O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sanção para a sua prática uma contra ordenação muito grave, assim se constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador ou trabalhadora, independentemente das funções que desempenha.

Sendo que neste sentido as relações entre os trabalhadores ficam prejudicadas, desmanchando os laços de solidariedade que serviriam para combater a situação, onde se ensina que o meio ambiente de trabalho é composto por bens materiais e imateriais, assim, não fornecer os itens e meios necessários ao desenvolvimento do trabalho, sendo características do assediador.

---

<sup>53</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de Humilhações**. Extra Classe, São Paulo. Outubro de 2012. Entrevista concedida a: Gilson Camargo.

<sup>54</sup> ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. Tradução por Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 11º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

<sup>55</sup> PALESTRA – **Assédio Moral no trabalho: desvelando saúde, emoção e violência** – palestra e debate, 2008. São Paulo. Relatório... São Paulo: ENSP, 2009.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou estudos que demonstram que 09% das funcionárias convivem com os tratamentos de forma abusiva sejam eles das mais diferentes formas e métodos, assim demonstra-se que com funcionários melhores tratados e felizes com o emprego, uma empresa produz e objetiva melhor seus resultados.

## **5.2 Implicações do Assédio no ambiente de trabalho**

Quanto à descrição de tal tema se faz por meio de conceito que descreve dano moral nas relações de trabalho na forma de necessidade a ser apurado com mais atenção que o ao dano que se causa, onde que deste modo configura uma pessoa se acha afetada em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por ofensa à sua honra, na sua privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico.

Durante muito tempo a doutrina reconhecia apenas o dano a vida e a honra, mas hodiernamente a doutrina considera o dano moral uma lesão ao direito, direito de personalidade do empregado é de responsabilidade do empregador, em relação a isto, cabe sim a reparação por dano moral trabalhista, visando sempre o bem estar no ambiente de trabalho.

No que se descreve ao sentido de oportunidade da reparação do prejuízo por dano moral é gerada na hipótese de o indivíduo entender que foi lesado a sua privacidade, pelo fato de suas informações ou acontecimentos terem sido tomadas públicas por conta de terceiros, desta forma realmente interessa hodiernamente e antigamente é o resultado e seus efeitos, bem como a forma de sua reparação, assim estabelecer a justa recompensa pelo dano.<sup>56</sup>

Assim o dano moral consiste numa lesão direta a dignidade da pessoa humana, causando-lhe modificações profundas no seu estado psicofísico, sendo tudo aquilo molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado.

Pontifica-se que o cotidiano do contrato de trabalho, como relacionamento pessoal entre empregado e o empregado por modele o

---

<sup>56</sup> HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. 04ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.p.15.

comportamento nos limites impostos pela lei, descrito na medida em que obriga o ofensor a refletir e tornar sua conduta compatível com o sentido da responsabilidade social, mostrando assim adequado perfil a dar conta e compreender as razões específicas da tutela do direito moral atribuídas ao trabalhador.

A atitude do empregador, sem qualquer motivação, enseja indenização por dano moral, praticado pelo empregador, dano sofrido pelo empregado e nexos de causalidade entre ambos, parte responsável, não implicando sanção irrisória ao causador do dano nem enriquecimento sem causa para a vítima.

No Brasil, principalmente antes da Constituição Federal de 1988, muitos doutrinadores não admitiam a reparação por danos morais sob vários argumentos, como pessoa física ou jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente da violação à liberdade, à honra, à dignidade, à intimidade, à imagem, à reputação, e ao bom nome profissional e empresarial, deste modo destinado à análise do dano moral trabalhista, contextualizando o tema e estabelecendo os principais pontos dessa questão, em buscar uma harmonia social.

Assim o dano moral até ser aceito no ordenamento jurídico passou por várias fases desde a negatividade sendo que a sociedade também, pode ser agredida moralmente, no convívio social ou no ambiente de trabalho, assim ocorre entre os sujeitos da relação empregatícia, o empregador e o empregado.

Deste modo a qualquer violação a estes direitos gera uma reparação pecuniária como forma de compensar a lesão moral sofrida, sendo que visam à garantia de um bem estar social adequado àqueles que laboram com a finalidade de preservar e garantir reais condições referentes ao ambiente de trabalho.

A sociedade moderna é fruto do desenvolvimento econômico, financeiro e social da história da humanidade e as relações de trabalho estão no cerne deste desenvolvimento desde os primórdios do capitalismo, uma relação de trabalho e o lucro dela resultante estão na base do capitalismo. Deste modo as relações jurídicas e o descumprimento da norma poderão resultar em ofensas ao empregado.<sup>57</sup>

Na história da civilização, o homem produziu sua própria subsistência, sempre por intermédio do trabalho, onde que em advento das relações

---

<sup>57</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. 2009. p. 18.

de trabalho surgiu à necessidade do homem em regular as condutas humanas relacionadas ao exercício de uma atividade profissional para obtenção de lucros, onde que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais.

Assim a não indicação do legislador, os elementos informativos a serem observados nesse arbitramento serão aqueles enunciados a respeito da indenização do dano moral, que se faz sobre os acontecidos e se baseia na resposta ao agravo sofrido pela vítima, em face da dor, vergonha, sofrimento, angústia e tristeza, constituída de forma injusta pela ilicitude do ofensor, com caráter punitivo a fim de ocasionar desestímulos ao causador do dano.

### **5.3 Consequências pessoais do Assédio no Ambiente de Trabalho**

A exposição ao assédio no contexto do trabalho afeta a vítima em seu íntimo, acarretando em danos não só morais, como também mentais e psicológicos. Nota-se que as pessoas ofendidas apresentam maior propensão ao desenvolvimento de ansiedade, cansaço, depressão e necessidade de tratamentos de natureza psicológica.

De acordo com Pamplona Filho:

Um estudo realizado em meados da década de oitenta pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), sobre o assédio sexual, revelou que este produz um ambiente de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas uma diminuição considerável da concentração e de desinteresse pelo trabalho, além do surgimento ou aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que nos leva a observar a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e mental das trabalhadoras.<sup>58</sup>

Com isso, pode haver o desenvolvimento de traumas psíquicos, crises de ansiedade e bloqueios que poderão afetar até mesmo relações pessoais do assediado fora do ambiente de trabalho, além de agredir a saúde do trabalhador, travando-o na realização de práticas corriqueiras de seu cotidiano pessoal, extra trabalhistas.

---

<sup>58</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001, p.108.

#### **5.4 Consequências profissionais do Assédio no Ambiente de Trabalho**

É evidente que quando um trabalhador sofre assédio sexual no ambiente do trabalho, essas práticas trazem a ele implicações profissionais no sentido de diminuição do rendimento laboral, desequilíbrio no convívio com os colegas de trabalho, queda na produtividade, desatenção na realização das atividades, com possíveis danos materiais e físicos, levando por conta uma maior incidência de acidentes de trabalho, assim como entraves psicológicos que levem o empregado a um trauma durante o desenvolvimento de seu serviço.

Além disso, é importante relacionar essa prática com possíveis represálias advindas dos próprios colegas de trabalho, que, ao observarem a exposição desses atos, podem associar a transferência de função, ascensão de cargo, mudança dos locais de trabalho e possíveis privilégios a uma correlação assediador-assediado.

Todas essas implicações podem ser responsáveis pela decisão do assediado em desistir do emprego ou até mesmo abrir mão de uma carreira construída na empresa para que alcance assim uma liberdade psicológica e alívio da situação

#### **5.5 Medidas preventivas ao assédio sexual no ambiente do trabalho**

Dentro do contexto o assediador pretende obter vantagem sexual do assediado, mediante sua posição hierárquica, enquanto aquele visa retirar a vítima do ambiente do trabalho, através do terrorismo psicológico, se utiliza da hierarquia e utiliza-se da chantagem para obter do ofendido algum favor sexual, no intuito deste conseguir alguma vantagem na profissão.

Assim ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano, onde se inicia por meio de presentes as manifestações verbais de elogios ostensivos a determinadas partes do corpo da vítima, além de conversas ou comentários.

Sempre constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de

emprego, cargo, ou função, ato esse provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima.<sup>59</sup>

Todo este contexto e a prática de execução se instala de modo quase imperceptível, onde que inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira, deste modo o assédio é se criar uma prolongada situação artificial para excluir a vítima, guardando assim flagrantes traços discriminatórios e ilícitos.

Assim sendo durante o ato do assédio o assediante visa discriminar ou mesmo excluir a vítima do ambiente de trabalho, utilizando-se para tanto da execrável prática do terror, assim a personalidade do assediante, além de violar a boa-fé e a confiança negocial esperada pelas partes nas relações obrigacionais.

Deste modo conseguir prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, assim a gravidade que representa a lesão oriunda do assédio, justifica-se a aceitação de qualquer meio de prova, na aceitação no processo judiciário do trabalho.

---

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. “O assédio sexual no direito comparado”. Revista LTr, ano 62, nº: 11 p.1.465/1.1476, Nov.1998.p.19.

## 6 CONCLUSÃO

Conclui-se através do estudo e seu processo de coleta de conteúdos e informações pertinente ao tema de que, inibir e proibir o assédio sexual faz-se necessário instituir medidas preventivas no ambiente do trabalho, estabelecendo política de conduta e código de ética, sendo que o mesmo ocorre através da chantagem ou da intimidação, podendo ser com gestos, palavras, insinuações, entre outras modalidades.

No contexto do trabalho evidenciou que assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas, assim desta forma o processo de monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio.

Deste modo o rime de assédio sexual definido no artigo 216-A do Código Penal, consiste no fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo na forma que importunação por pessoa que se prevalecem da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência com a finalidade de obterem favorecimento sexual.

Assim classifica-se e evidencia sobre o Art. 216-A, que 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, sendo que estes exercem funções dentro da empresa, e detêm forte dependência econômica em relação ao tomador de seus serviço.

Finalize-se que assediante é aquele que pratica o assédio sexual, e assediado é aquele que o sofre, desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado, pois sempre o assediador possui poder para influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências.



## REFERÊNCIAS

ALFRADIQUE, Eliane e ZANETTI, Robson. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência**. Ematra XV, Campinas, v.5, n.2, mar/abr, 2009.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

ÁVILA, Humberto Bergmann. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.p.63

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2009.

BAHENA, Marcos; PAULA, Ercilio Rodrigues de. **Prática da reparação civil e trabalhista no dano moral: dicionário jurídico trabalhista: Consolidação das Leis do Trabalho de A a Z**. São Paulo: Habermann, 2012.

BARRETO, Marco Aurelio Aguiar. **Assedio Moral no Trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assedio moral: A violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil**. 2001. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de Humilhações**. Extra Classe, São Paulo. Outubro de 2012. Entrevista concedida a: Gilson Camargo

BARROS, Alice Monteiro de. **“O assédio sexual no direito comparado”**. Revista LTr, ano 62, nº: 11 p.1.465/1.1476, Nov.1998.

BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: Ltr, 2012.

BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de direito civil**. 1. Ed. Rio de Janeiro; Forense,1994. P. 561

BRASIL, Código Civil, <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm> - Código Civil. Acesso em 12 de maio de 2013. <http://www.leidireto.com.br/lei-10224.html> - Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001 – Acesso em 03 de agosto de 2020.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 03 de agosto 2020.

BRASIL. Decreto-lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm)> Acesso em: 10 de setembro de 2020.

BRASIL, Código penal disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del2848.htm>>- Código Penal. Acesso em 10 de setembro de 2020.

BRASIL, Prefeitura de Governador Valadares, **Cartilha assédio Moral**, [https://www.valadares.mg.gov.br/abrir\\_arquivo.aspx/Cartilha\\_Assedio\\_Moral?cdLocal=2&arquivo=%7BD1EA700A-363B-D26A-DEEE-8EEAEC1A47DA%7D.pdf](https://www.valadares.mg.gov.br/abrir_arquivo.aspx/Cartilha_Assedio_Moral?cdLocal=2&arquivo=%7BD1EA700A-363B-D26A-DEEE-8EEAEC1A47DA%7D.pdf)

BRASIL. Decreto-lei n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. **Previdência Social**. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1999/decreto-3048-6-maio-1999-368532-publicacaooriginal-96753-pe.html#:~:text=Aprova%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,que%20lhe%20confere%20o%20art.>>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

BRASIL, SENADO FEDERAL. **Institucional cartilha assédio moral**, disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>, acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 20 de abril de 2020.

BAHIA NOTÍCIAS, Disponível em <<http://www.bahianoticias.com.br/justica/artigo/32,assedio-sexual>> [questoesconceituais.html](http://www.bahianoticias.com.br/justica/artigo/32,assedio-sexual) – Bahia Notícias – Acesso em 13 de outubro de 2020.

CARDONE, Marly. “**O assédio como justa causa**”. Repertório, IOB de Jurisprudência, 1994.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Jurídica Universitária, 1972, p.181.

CUNHA FILHO, Walter Xavier. **O dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 18, n. 9, p. 4-11, set. 2012.

DALAZEN, João Oreste. **Competência contra os costumes e assédio sexual**. Ed. Condensada. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002, p.279-280.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed.Rio de Janeiro: Forense, 2012.p.36

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed.rev.atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.p.53.

GOMES, Luiz Flávio. **“Buraco na lei”**. Revista Consultor Jurídico. 2019.

GUEDES, Marcia N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assedio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 04ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JUSBRASIL, **Principiologia** disponível em <<https://jus.com.br/artigos/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%20apresenta,continuidade%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>>. Acesso em: 10 setembro 2020.

JUDIRICO, **Ambito, organização internacional do trabalho**, disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>, acesso em 20 de abril de 2020.

JUSBRASIL. **Diário Oficial**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/48505941/trt-17-30-05-2012-pg-62>>. Acesso em : 03 agosto 2020

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Os critérios para a fixação do quantum indenizatório e as finalidades da reparação civil por dano moral**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v.27, n.313, p.19-41, jan. 2010.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. SP, 2001.

LOPES, Zélia de Sousa. **A função punitiva do dano moral decorrente do acidente de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Goiânia, v. 14, p. 65-81, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. **Danos morais no direito do trabalho**. Revista Trabalho e Doutrina, nº 10, p. 63/65, São Paulo: Saraiva.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010,

MARTINS, Nei Frederico Cano. **Os princípios do direito do trabalho e flexibilização ou desregulação**. Revista Ltr. v.64, nº 7, p. 847.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARQUES, Adelson do Carmo. **O assédio sexual no trabalho: um problema penal, civil ou da justiça do trabalho?**. Jornal Trabalhista. nº: 510, ano XI, 20 jun, 1994, p. 569/570.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Socióloga da FUNDACENTRO defende legislação mais abrangente contra assédio sexual. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed.São Paulo: [s.n.], 2001, p.15.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009<sup>a</sup>.p.163.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 54

PALESTRA – **Assedio Moral no trabalho: desvelando saúde, emoção e violência – palestra e debate, 2008**. São Paulo. Relatório... São Paulo: ENSP, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001.

PIAZERA JÚNIOR, Romeo. **A "indústria" do dano moral nas relações de trabalho e o enriquecimento ilícito**. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v.27, n.1345, p.11-12, out. 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003.p.109.

RAMOS, Carolina Oliveira Cardoso. **Colisão de princípios no exercício do poder diretivo do empregador**. Disponível em :

<http://jus.com.br/revista/texto/14324/colisao-de-principios-no-exercicio-do-poder-diretivo-doempregador>. Acesso em: 10 setembro 2020.

RIZZATTO NUNES, Luiz Antonio. **Manual de filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. Tradução por Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 11<sup>o</sup> ed. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “**Assédio Sexual e dano moral nas relações do trabalho. III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho**”. Rio de Janeiro: IBCB- Instituto Brasileiro de Ciências Bancária, 1999, p.159.

Saúde, Revistas. **Bem estar social e assédio**, disponível em < <https://assediomoral.org/>>, acesso em 20 de abril de 2020.

SERAFIM, Diogo Dimas Bento. **O principio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6939](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6939). Acesso em 10 setembro 2020).

SINAFESE, Sindicato disponível em  
<[http://www.sinasefe.org.br/Cartilha\\_AssedioSexual.pdf](http://www.sinasefe.org.br/Cartilha_AssedioSexual.pdf)> - **Cartilha Sobre o Assédio Sexual** – Acesso em 10 de setembro de 2020.

SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Manual do Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p.22.

SANTOS, Maria Cristina dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revistas\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11169](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revistas_artigos_leitura&artigo_id=11169)>. Acesso em: 10 setembro 2020.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual**. São Paulo: Método, 2006.

SERAFIM, Diogo Dimas Bento. **O principio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6939](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6939). Acesso em 10 setembro 2020).

SOBRINHO, José Wilson. “**Assédio Sexual e justa causa**”. Repertório IOB de Jurisprudência, n. 4/96, p. 367.

STABEN, Milena Carvalho. **O poder diretivo do empregador e os limites ao seu exercício**. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1475>. Acesso em: 15 agosto 2020

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. “**Dano moral na relação de emprego**”. Revista Do Direito Trabalhista. nº 6, p. 45, jun. 1995.

SARAIVA, Renato. **Direito Processual do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Método, 2006.

TJ-RS. **APELAÇÃO CRIME**, 2019, p. 36.

TRAQUINFAR, Sindicato. Disponível em  
<<http://traquimfar.org.br/cartilhas/assexual.pdf>> - **Assédio Sexual no Local de Trabalho – Cartilha**. Acesso em 10 de setembro de 2020.

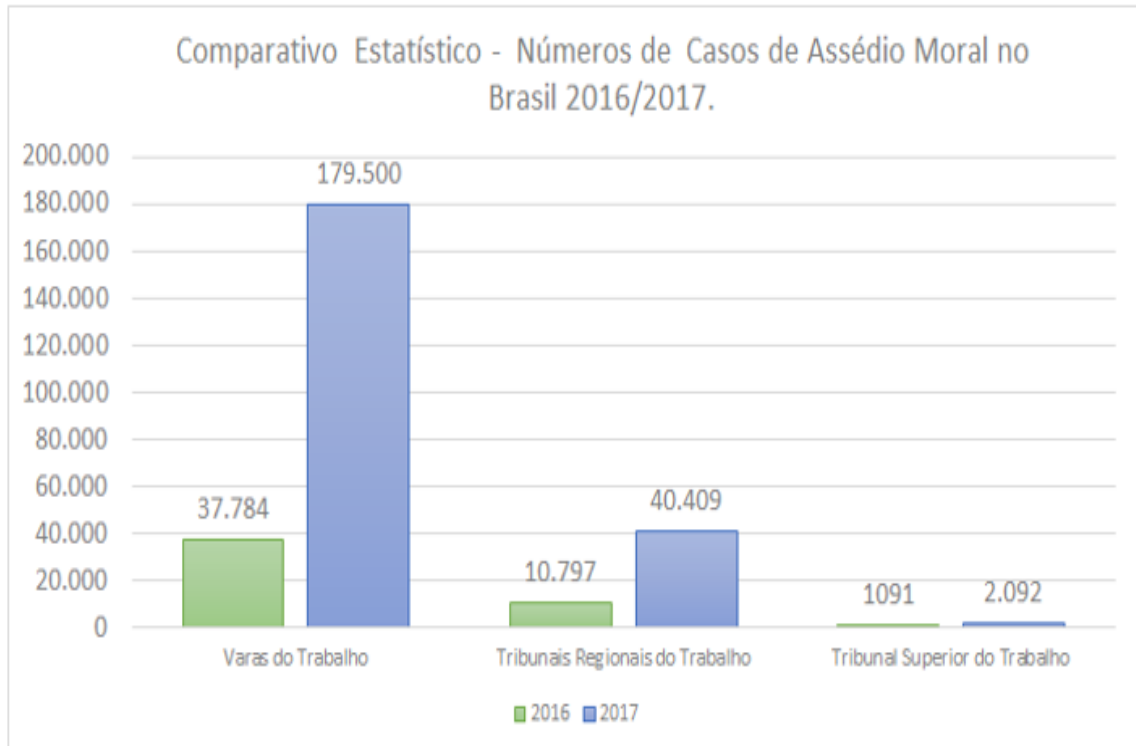
ZANETTI, Robson. **Assedio moral no trabalho**. São Paulo: Editora Juruá, 2000.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. 2009 - Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/asdiomoral-170124125903.pdf>>. Acesso em 10 de setembro de .

ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

## ANEXOS

**Gráfico 01 – Comparativo Estatístico dos números de ações referentes assédio em local de trabalho.**

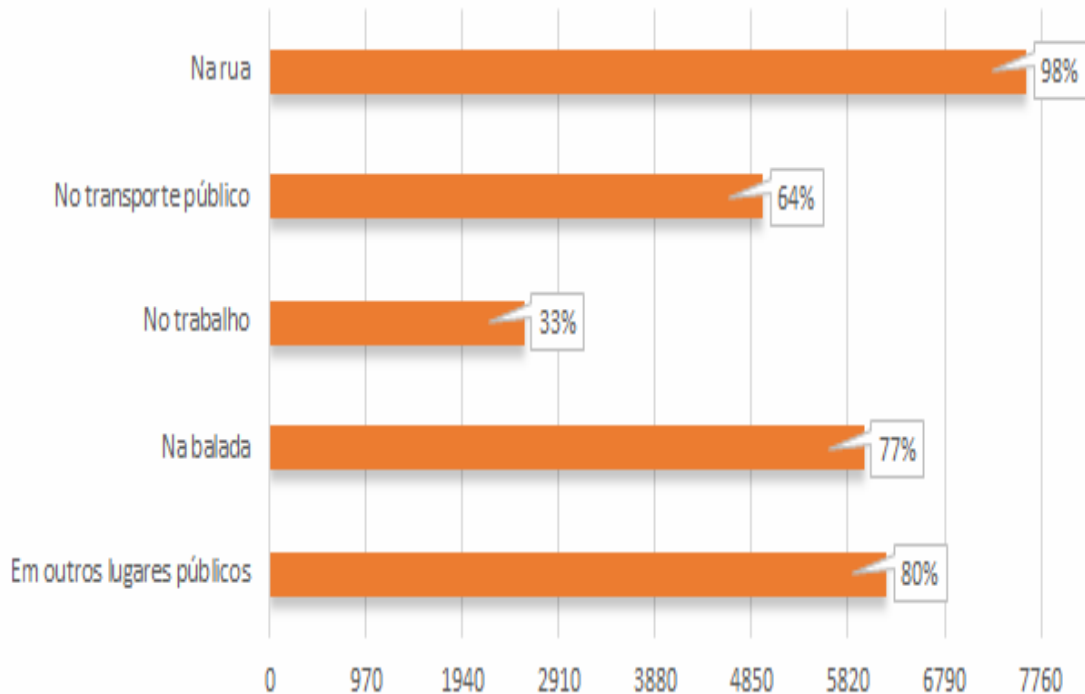


**Fonte:** Fundação Osvaldo Cruz - 2018.

Destaca-se que o ambiente e conseqüentemente o clima organizacional são aspectos de suma importância quanto a qualidade de vida no trabalho são fatores que possuem um peso bem maior na formulação do planejamento estratégico.

**Gráfico 02 – Percentual de assédios e locais da execução do assédio.**

Onde você já recebeu cantadas? (É possível selecionar mais de uma opção)



**Fonte:** Fundação Osvaldo Cruz - 2018.

As cantadas e os assédios são cotidianos na vida de qualquer mulher, mas não é algo sobre o qual a gente costuma pensar, assim o assediador parte de um princípio: o corpo da mulher é visto como público, algo sobre o qual se pode opinar e, por que não, do qual pode se servir à vontade.

Assim a forma de assédio, sobretudo de cunho sexual, devemos considerar o limite entre o que é elogio e o que, de fato, caracteriza assédio, pois o local de trabalho deve ser um dos lugares em que o colaborador tenha auxílio e conforto ao desempenhar suas atividades.

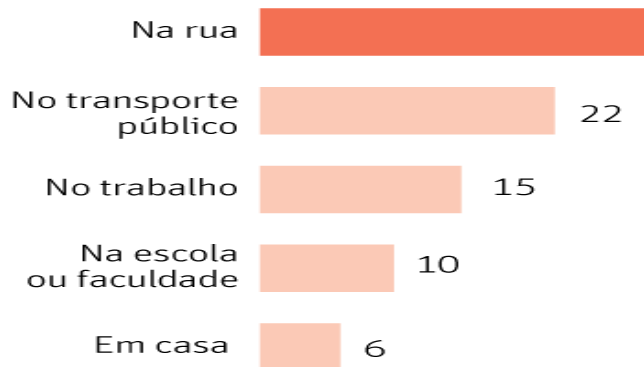
Gráfico 03 – Assédio no Brasil: locais e classificações.

**ASSÉDIO NO BRASIL**

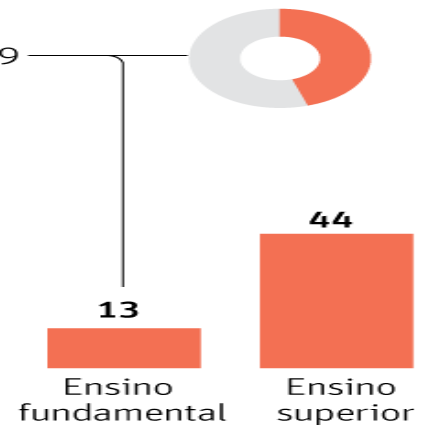
% de mulheres que dizem já terem sido assediadas sexualmente



Um terço delas relata já ter passado por isso na rua, e um quinto, no transporte\*



Índice sobe para 45% entre as mulheres de 16 a 24 anos



\*Uma entrevistada pode ter sofrido assédio em mais de um lugar

Fonte: Pesquisa Datafolha que entrevistou 1.427 brasileiras com 16 anos ou mais, nos dias 29 e 30.nov, com margem de erro de 2 pontos percentuais

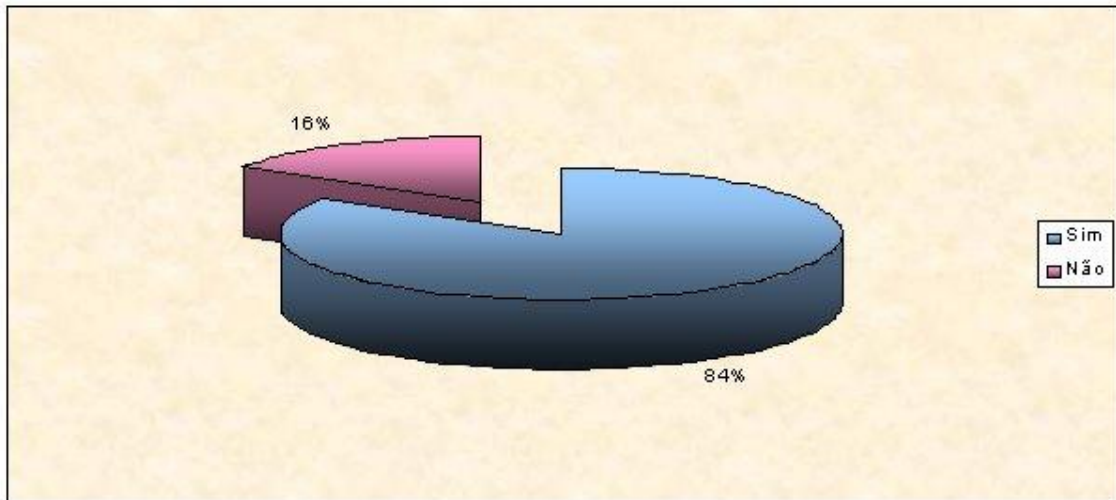
Fonte: Datafolha - 2018.

No contexto que se insere o tema o Código Penal Brasileiro só considera crime o assédio sexual quando há uma relação hierárquica entre as partes, desta forma sendo o combate ao problema passa inevitavelmente pela conscientização da população.

Assim sendo o Código Civil Brasileiro, os Art. 186 e 187 também oferecem amparo no que diz respeito a tais práticas, assim ocasionando fatos desagradáveis e consequências desnecessárias posteriormente.



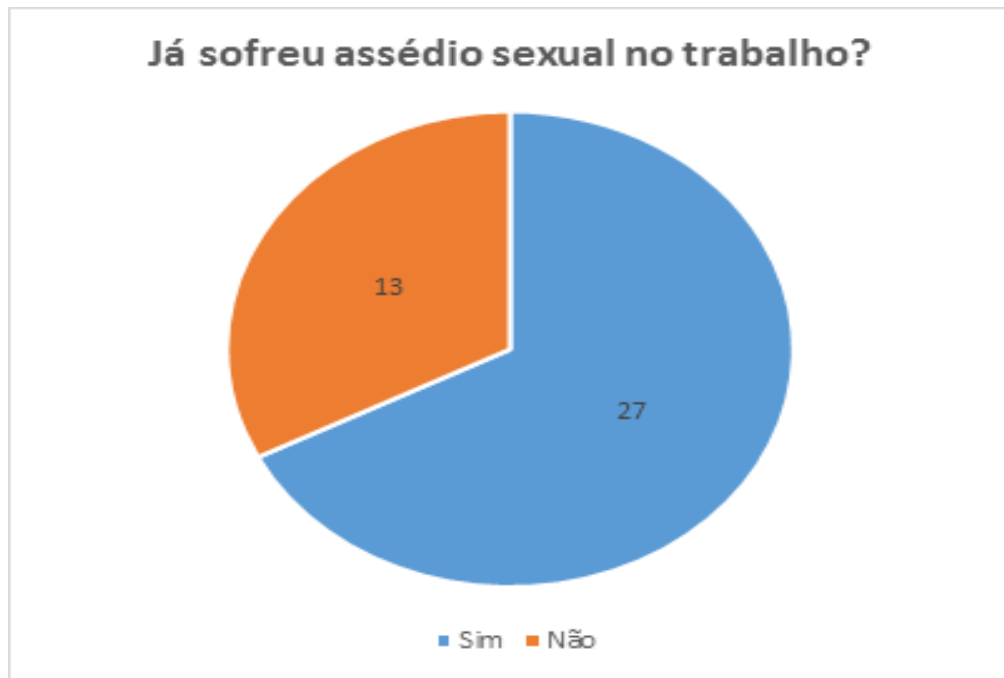
**Gráfico 04 – Percentual de encaminhamento judicial dos casos de assédio no trabalho no Brasil.**



**Fonte:** Datafolha – 2019.

O processo que se evidencia sobre o assédio se faz na forma de que as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, deste modo se destaca a dificuldade, que inibe consideravelmente o acesso à Justiça de parte das vítimas, gera a impunidade, notoriamente poderoso estímulo à reiteração das práticas ilícitas.

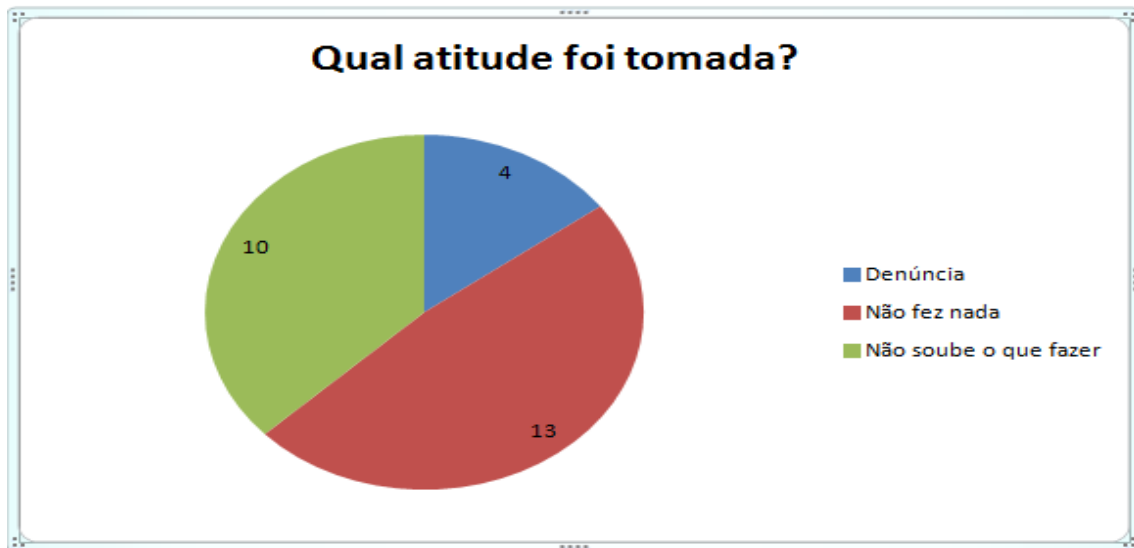
**Gráfico 05 – Conhecimento sobre o ato referente ao assédio em ambiente de trabalho.**



**Fonte:** Fundação Osvaldo Cruz - 2018.

Nos dias atuais por grande exposição e relevância dentro do contexto de trabalho 67,5 % das mulheres relatam de sofrem algum tipo ou forma de assédio sexual do trabalho, por outro lado 32,5% falaram que nunca sofreram assédio sexual.

**Gráfico 06 – Conhecimento sobre como proceder após execução de tal ato de assédio em ambiente de trabalho.**



**Fonte:** Datafolha – 2019.

Dados relacionados ao tema e pesquisas sobre dentro do cenário nacional demonstram que sofreram assédio sexual no trabalho 14,8% denunciam, 48,2 não fizeram nada e 37% não souberam o que fazer nessa situação.