



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UNICEUB
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS- FAJS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

FERNANDA BORTOLINI ZANCANARO

**O ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS ASSÉDIOS SEXUAIS
E MORAIS DELE DECORRENTES.**

BRASÍLIA

2022

FERNANDA BORTOLINI ZANCANARO

**O ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS ASSÉDIOS SEXUAIS
E MORAIS DELE DECORRENTES.**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Débora Soares Guimarães

BRASÍLIA

2022

FERNANDA BORTOLINI ZANCANARO

**O ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS ASSÉDIOS SEXUAIS
E MORAIS DELE DECORRENTES.**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

Orientador (a): Débora Soares Guimarães

CIDADE, DIA MÊS ANO

BANCA AVALIADORA

Débora Soares Guimarães

Professor(a) Avaliador(a)

Dedicatória: Dedico o trabalho especialmente aos meus pais, por acreditarem em minha capacidade e eficiência e me proporcionarem a oportunidade de realizar meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais e irmãos, por acreditarem na minha capacidade e por me proporcionarem a oportunidade de realizar meu sonho, agradeço também à minha orientadora Débora Soares Guimarães por toda paciência e zelo durante o processo de elaboração deste trabalho. Agradeço aos meus colegas de turma, por me apoiarem e auxiliarem durante a elaboração do trabalho.

RESUMO

O poder diretivo se relaciona com o fato de o empregador possuir poderes para definir como se organizarão as atividades e as funções de cada empregado e também como será o espaço de trabalho. O presente trabalho tem como tema o abuso do poder diretivo e os assédios sexuais e morais dele decorrentes. O principal objetivo é compreender a relação entre o abuso do poder diretivo dos empregadores dentro das empresas e como isso pode desencadear o assédio moral e sexual para com os empregados, para isso será necessário primeiramente a compreensão dos termos a serem estudados através de pesquisas bibliográficas e artigos, bem como a análise de jurisprudências de Tribunais Regionais do Trabalho de algumas regiões e também do Superior Tribunal de Justiça e sua relação com o tema apresentado. Após a compreensão e análise dos casos, pode-se chegar à conclusão de que os assédios morais e sexuais ocorridos dentro de empresas são decorrentes, na maioria dos casos, do abuso do poder diretivo dos superiores hierárquicos, o que pode gerar direito a dano moral, além da percepção de todos os outros direitos dos empregados decorrente da possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como, em caso de assédio sexual, pode gerar consequências em âmbito penal para o assediador.

Palavras-chave: Relação de emprego. Poder diretivo. Abuso. Assédio moral. Assédio sexual.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	11
2.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	11
2.1.1 Conceito E Elementos Caracterizadores	12
2.1.1.1 Pessoaalidade	13
2.1.1.2 Pessoa Física	13
2.1.1.3 Não Eventualidade Ou Habitualidade	14
2.1.1.4 Onerosidade:	15
2.1.1.5 Subordinação	16
2.1.2 Princípios Norteadores	16
2.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	18
3. O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO	22
3.1 EVOLUÇÕES HISTÓRICAS E REGULAMENTAÇÃO	23
3.2 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES	24
3.3 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	27
3.4 EFEITOS TRABALHISTAS	30
3.5 EFEITOS CÍVEIS	33
4. O ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO	35
4.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL	35
4.2 FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL	37
4.3 EFEITOS PENAIIS	38
4.4 EFEITOS TRABALHISTAS	43
4.5 EFEITOS CÍVEIS	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
Referências	49

1 INTRODUÇÃO

O crime de assédio sexual e a prática do assédio moral se mostram cada vez mais presentes nos ambientes de trabalho, o crescimento do mercado de trabalho leva há comportamentos excessivos no espaço laboral, muitas vezes decorrente da subordinação e poder dentro das empresas, tais comportamentos excessivos, como o abuso de poder diretivo do empregador, pode levar ao acontecimento do assédio moral e sexual dentro das empresas.

De acordo com pesquisa realizada recentemente pela empresa de gestão de recursos humanos Mindsight, apresentada pelo CNN Brasil, mais de 11 mil pessoas foram ouvidas em todo o país, onde 34% dos entrevistados afirmam já ter sofrido assédio moral, e 38% das mulheres já foram vítimas, porém somente 6,4% das vítimas registraram denúncia, enquanto os homens, 30% já foram vítimas do assédio, mas somente 6,4% denunciaram. O número de denúncias baixo se dá ao fato de mais de 65% das empresas não possuírem um local seguro para o funcionário registrar esse tipo de reclamação. Em 62% dos casos, o autor do assédio moral é homem e em 38% são mulheres, já em casos de assédio sexual 76% dos casos os autores são homens e 24% dos autores são mulheres.

Outro aspecto que nos faz pensar na gravidade da prática de tais condutas é a saúde da vítima e as consequências que podem trazer para o local de trabalho, transformando-o em um lugar pesado e de péssima convivência social. Dentre os diversos problemas que o ato pode causar às vítimas, podemos citar doenças como depressão, ansiedade, além de agressividade, isolamento e aumento de ingestão de drogas e álcool.

Qual seria a relação entre o abuso de poder diretivo e o assédio sexual e moral? Basicamente, o poder diretivo do empregador se resume em um desdobramento do poder empregatício do empregador defendido no art. 2º da CLT, que informa o poder de direção do empregador, onde o mesmo dirige a prestação pessoal do serviço. O poder diretivo seria o conjunto de prerrogativas que o empregador tem em dirigir a estrutura e o espaço empresarial interno, o empregador possui o poder de definir como se organizarão as atividades e funções de cada empregado e também como será

definido o local de trabalho. Em decorrência desse poder a ele proporcionado, o superior hierárquico pode se “aproveitar” em prol de satisfazer seus desejos (o que ensejaria o assédio sexual), ou até mesmo para se sobressair sobre os empregados de uma maneira muitas vezes humilhante (desencadeando o assédio moral).

O principal objetivo do presente trabalho será analisar e compreender como o abuso do poder diretivo pode ocasionar o assédio moral e sexual dentro da empresa, para isso se faz necessário à definição dos temas de relação de emprego, para conseguir compreender o poder diretivo do empregador dentro das empresas, bem como definir o que é assédio moral e sexual.

O trabalho se iniciará com a definição do que é a relação de emprego, apresentando suas principais características bem como seus princípios norteadores. No mesmo capítulo será possível verificar também a definição do poder diretivo do empregador, e a compreensão dos limites desse poder e o que pode desencadear o abuso do mesmo.

No segundo capítulo será possível verificar a definição do assédio moral e suas principais características, assim como compreender os efeitos trabalhistas e civis decorrentes dos atos, não havendo a possibilidade de efeito penal visto que o assédio moral não é considerado crime no Brasil. No mesmo capítulo será possível verificar jurisprudências relacionadas ao assédio moral em âmbito trabalhista e civil.

O último capítulo será destinado à definição do assédio sexual, permitindo compreender a legislação penal e o crime de assédio sexual e suas devidas características e formas, sendo apresentados também os efeitos penais, civis e trabalhistas do crime. Assim como no segundo capítulo, serão apresentadas jurisprudências que irão permitir o entendimento e a veracidade do que será exposto em âmbito trabalhista, civil e penal.

Para a elaboração do trabalho serão utilizados os métodos de pesquisa bibliográfica, artigos, cartilhas, doutrinas e demais meios para a definição dos tópicos relacionados ao tema, bem como o estudo de jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho de algumas regiões e do Superior Tribunal de

Justiça entre os anos de 2016 a 2021 em relação aos temas propostos no que diz respeito aos efeitos penais, trabalhistas e civis.

Por fim será possível compreender a relação entre os tópicos apresentados e a conclusão do trabalho.

2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A relação de trabalho tem caráter genérico e se desdobra em diversas modalidades, sendo uma delas a relação de emprego. Referente à relação de trabalho, a CF faz menção a competência da mesma, mas vale ressaltar que após a EC nº 45/04, essa competência foi ampliada, tornando a Justiça do Trabalho “competente para processar e julgar uma gama maior de litígios não necessariamente advindos das relações empregatícias” (VASCONCELOS, 2009, p.1)

A relação de emprego “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho” (GODINHO, 2019, p.334). Dentro dessa relação de emprego, podemos vislumbrar a presença do empregado e empregador, onde o primeiro presta obrigações, que obedecem alguns elementos caracterizadores, para seu empregador que o beneficia mediante remuneração.

Ocorre que, decorrente dessa prestação de obrigações do empregado perante o empregador, pode ocorrer abuso de poder do segundo perante o primeiro, podendo desse abuso derivar diversos problemas e caracterizar assédios morais e sexuais, problemas que podem afetar a relação e o convívio da empresa como um todo, além de deixar consequências, algumas vezes irreversíveis, na vítima.

2.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A relação de emprego se caracteriza como uma das modalidades da relação de trabalho, visto que essa última engloba muito além do que somente a relação de emprego, se caracterizando como “o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual” (GODINHO, 2019, p.333).

A relação de emprego se caracteriza como uma das modalidades e a mais relevante da relação de trabalho, visto que a mesma é decorrente de um contrato de trabalho, o que nos permite afirmar que sem contrato de trabalho

não há o que se falar em relação de emprego, podendo se falar em relação de trabalho. (MARANHÃO, 2005, p. 235, apud. LEITE, 2005, p. 283).

Ocorre que, como Evaristo Moraes Filho propõe, a relação de trabalho se caracteriza como a própria execução do contrato firmado entre as partes, a realização concretamente de suas manifestações, mesmo contra a vontade de uma das duas partes, houve contrato ou consentimento firmado anteriormente entre ambos (MORAES FILHO, 2014, p.39, apud. LEITE, 2005, p.285) o que nos permite afirmar que mesmo que não haja contrato formal, a relação de trabalho ainda cumpre com obrigações acordadas verbalmente entre as partes, fazendo com que o empregado e o empregador tenham que cumprir com o que foi estipulado mesmo que não haja contrato formalizando as obrigações de cada um.

2.1.1 Conceito E Elementos Caracterizadores

A relação de emprego decorre de um vínculo empregatício que regula a relação entre empregado e empregador desde que estejam presentes, em conjunto, os 5 (cinco) requisitos para que seja caracterizada a relação empregatícia, sendo eles, a personalidade, a não eventualidade, o trabalho ser efetuado por pessoa física, a subordinação e a onerosidade.¹

Esses elementos caracterizadores da relação de emprego ocorrem no mundo dos fatos, sendo caracterizados como elementos fático-jurídicos, pois podemos dizer que são fatos captados pelo Direito, onde estes conferem efeitos no mundo jurídico (GODINHO, 2019, p.338).

Esses elementos caracterizadores encontram-se presentes na CLT em seus “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” e “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943) o que nos evidencia que para ser considerada relação de emprego precisa cumprir com os elementos que é ser um trabalho não eventual, ou seja, é necessário que o

¹ Na falta de um desses requisitos não há o que se falar em relação de emprego.

trabalho seja prestado de forma contínua, habitual, sendo prestado por pessoa física que não pode ser substituído por outra durante a prestação de serviço compactuada (pessoalidade), em uma situação de subordinação a empresa, mas de forma onerosa, mediante pagamento.

2.1.1.1 Pessoaalidade

Vinculado com o fato do trabalho ter que ser prestado por pessoa física, o elemento da pessoalidade concretiza que a relação empregatícia deve ser “*intuito personae*”, ou seja, o empregado “não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados” (GODINHO, 2019, p.339). O trabalho é personalíssimo, o empregado não pode ser substituído por outro no exercício de suas atribuições.

Apesar do exposto, existem situações em que a substituição do empregado é possível, seja ela consentida pelo próprio empregado ou decorrente dos casos previstos em Lei, sendo exemplos casos de férias, licenças, etc., onde o contrato do empregado será suspenso ou interrompido, mas não será descaracterizada a relação empregatícia. Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que “há casos em que a pessoalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou expressamente admite substituição do prestador de trabalho” (LEITE, 2005, p.293)

Vale salientar que a pessoalidade incide somente sobre o empregado, visto que caso ocorra a troca de empregador, o contrato poderá permanecer o mesmo, sem ser alterado, obedecendo o princípio da continuidade da relação de emprego.

2.1.1.2 Pessoa Física

Não há o que se falar em contratação de pessoa jurídica para uma relação de emprego, o trabalho deve ser realizado por pessoa física, apenas o empregador que realizará a contratação poderá ser pessoa jurídica. Isso ocorre, pois “a pactuação - e efetiva concretização- de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora

de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito jus trabalhista.” (GODINHO, 2019, p.340).

A consolidação de pessoa jurídica como empregado em uma relação empregatícia é um ato nulo, vai contra o “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943)

2.1.1.3 Não Eventualidade Ou Habitualidade

Para ser considerada uma relação de emprego, a mesma exige que o trabalho se dê de forma contínua, constante, não eventual. A própria CLT em seu artigo 3º, caput, já evidencia que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual...” (BRASIL, 1943), o que nos permite afirmar que esse elemento exige uma permanência do empregador, continuidade na prestação de serviços para o empregador, como o próprio Carlos Bezerra informa, “o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia.” (LEITE, 2005, p.295)

Este elemento da relação de emprego é baseado em teorias, como o próprio Maurício Godinho afirma, são teorias informadoras da noção de eventualidade. A primeira delas seria a Teoria da descontinuidade, onde se analisará se o serviço não é realizado de forma descontínua, fracionado. “O trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo” (GODINHO, 2019, p.342). Essa teoria não foi muito aceita pela CLT.

Outra teoria pertinente a não eventualidade seria a Teoria do evento, que considera eventual o empregado que presta serviço por um determinado período em decorrência de um determinado fato ou acontecimento que precise de um serviço para ser concretizado. O Empregado presta serviço em um “evento”. Uma terceira teoria é a Teoria dos fins do empreendimento, Maurício Godinho Delgado considera essa a teoria mais prestigiada. Ela informa que “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa.” (GODINHO, 2019, p.343).

E por último, a Teoria da fixação jurídica afirma que trabalhador eventual seria aquele que não tem um trabalho fixo, não se fixa a um empregador. Essa

teoria não é muito aceita pelo fato dos doutrinadores afirmarem que a exclusividade não é um requisito para a relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado informa ainda que “a figura do eventual, por outro lado, não se confunde com a do trabalhador sazonal ou adventício” (GODINHO, 2019, p.345), apesar de este realizar seu trabalho de forma descontínua, ou seja, apenas em algumas épocas, sua descontinuidade não o caracteriza como trabalhador eventual.

2.1.1.4 Onerosidade:

O contrato de trabalho se caracteriza oneroso pois abrange um conjunto de prestações de serviços e contraprestações econômicas. A CLT evidencia a necessidade de pagamento de salário, a remuneração em seu art. 457, 458 e alguns outros. Em seu art. 457, é considerado remuneração o salário e também as gorjetas que o empregado recebe. Já o art. 458, estipula que:

“Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.” (BRASIL, 1943)

Abrangendo o conceito e o alcance do salário, não o compreende somente em remuneração por meio de dinheiro, mas também prestações que a empresa fornece habitualmente ao empregado. Em relação a trabalho voluntário, não evidencia a intenção empregatícia onerosa do prestador de serviços.²

2.1.1.5 Subordinação

² Só pelo fato de uma pessoa praticar atividade voluntária por um período de tempo longo sem ter cobrado ou recebido remuneração indica que esse voluntário não tem uma intenção onerosa.

É a subordinação que diferencia a relação de emprego dos trabalhadores autônomos, que trabalham para si, sem nenhuma relação empregatícia. É o elemento considerado mais importante dentre os demais já caracterizados. "Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. " (GODINHO, 2019, p.349). Sendo assim, subordinação diz respeito a uma sujeição do empregado ao empregador, o empregado aceita o poder do empregador sobre ele, poder de dirigir a atividade que ele irá desenvolver. Vale ressaltar que a subordinação atua sobre como o empregado irá desenvolver suas atividades e não sobre um poder do empregador sobre a pessoa do empregado. Carlos Bezerra nos permite dizer que "o empregado não é dependente do empregador, e sim, a sua atividade laboral é que fica num estado de sujeição ao poder do empregador" (LEITE, 2005, p.296), sendo assim, a atividade do empregado fica subordinada aos "comandos" do empregador.

A subordinação se caracteriza como "um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. " (GODINHO, 2019, p.350). Sendo assim caracterizado como uma relação jurídica entre o empregado e o empregador.

A subordinação se desdobra em três dimensões principais elencadas por Maurício Godinho Delgado, sendo elas: A Dimensão Clássica, que é a dimensão tradicional, onde o trabalhador se compromete a aceitar o poder de direção do tomador de serviços no que diz respeito ao modo que o serviço será realizado. A Dimensão Objetiva, como Felipe Loureiro em seu artigo sobre subordinação afirmou, "a subordinação objetiva... despontaria da simples integração da atividade laborativa obreira nos fins da empresa. " (LOUREIRO, 2010). E a Dimensão Estrutural, conceituada por Godinho como "a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não ordens diretas, mas acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento. " (GODINHO, 2019, p.353).

2.1.2 Princípios Norteadores

Dentre os diversos princípios pertinentes à relação de trabalho, alguns dizem respeito exclusivamente à relação de emprego, como o princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da proteção da relação de emprego. Apesar disso, a relação de trabalho é baseada em diversos outros princípios que também refletem na relação de emprego.

Os princípios basilares da Relação de trabalho são: Princípio da proteção, protege a relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Está presente na Constituição Federal em seu artigo 7º inciso I, que garante ao trabalhador e “visa a proteção da parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, buscando o equilíbrio dessa relação e o cumprimento da igualdade substancial” (VIEIRA, 2017).

O princípio da continuidade da relação de emprego nos permite dizer que deve ocorrer uma permanência do vínculo empregatício. Esse princípio possibilitou o instituto da estabilidade. “Há de se interpretar que o contrato fora firmado por tempo indeterminado” (LEITE, 2005, p.175) Esse princípio está devidamente ligado ao art. 7º, I da CF, o qual não permite que o empregador despeça o empregado arbitrariamente ou sem justa causa.

Outro princípio pertinente à relação de trabalho é o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade. Esse princípio visa evitar, acima de tudo, que o empregador obrigue a renúncia de certos direitos pelo empregado para que o mesmo consiga o emprego. Porém a expressão “irrenunciabilidade” é criticada por Godinho, pois o mesmo afirma que “renúncia é ato unilateral, ... ora o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais da disposição de direitos” (GODINHO, 2019, p.237). O empregador não pode fazer com que o empregado renuncie, abra mão de seus direitos.

O princípio da primazia da realidade concretiza que “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas” (LEITE, 2005, p.176). Não importa como foi constituída tal ação no contrato, prevalece como ela será realizada, consumada. A prática na realidade tem o condão de alterar o contrato entre as partes.

Existem outros princípios que também são aplicáveis à relação de trabalho, mas também dizem respeito aos demais ramos jurídicos do direito, sendo possível citar o princípio da boa-fé e o da razoabilidade e

proporcionalidade como exemplo, além do princípio da norma mais favorável, onde dispõe que deve ser utilizada a regra mais favorável ao empregador, pois o mesmo não pode ser prejudicado na relação de emprego.

2.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O art. 2º da CLT confere ao empregador o denominado poder de direção, visto que o referido artigo informa que o empregador dirige a prestação pessoal do serviço. Carlos Henrique Bezerra afirma que Amauri Mascaro Nascimento qualifica o poder de direção do empregador como a faculdade a ele atribuída de determinar como serão exercidas as prestações de serviço. (NASCIMENTO, 1994, p.184, apud. LEITE, 2005, p.520). De acordo com Bezerra, o poder empregatício se divide em 3 (três): Poder de organização, Poder de controle e Poder disciplinar. Godinho já os dá uma nomenclatura diferente, seria o Poder diretivo, Poder fiscalizatório e Poder disciplinar, respectivamente.

Para Godinho, o poder diretivo ou de organização, “seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos” (GODINHO, 2019, p.793).

O empregador possui poderes para definir como se organizarão as atividades e as funções de cada empregado e também como será o espaço de trabalho. Bezerra já o conceitua como “faculdade de o empregador definir os fins econômicos [...] visados pelo empreendimento e a sua estrutura jurídica, bem como a instituição de regulamentos e normas no âmbito da empresa” (LEITE, 2005, p.520) Ambos nos permite analisar que o poder diretivo/de organização propicia ao empregador o poder de se organizar de uma maneira que acha justa e agradável tanto para si quanto para os prestadores de serviço, tanto em relação às atividades empresariais quanto à organização do espaço laboral.

O poder de controle, também nomeado de poder fiscalizatório, segundo Godinho é “o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno” (GODINHO, 2019, p.794), basicamente o poder

que o empregador tem de fiscalizar as atividades exercidas pelos empregados, porém, essa fiscalização somente é possível dentro do espaço de trabalho e apenas durante o horário de trabalho do prestador de serviços.

Contudo, Bezerra nos mostra que estão “incluídas a revista dos obreiros na portaria ao final do expediente, a colocação de câmeras de circuito interno de televisão e a exigência de marcação do cartão de ponto” (LEITE, 2005, p.520), formas de fiscalizações possíveis ao empregador para garantir um ambiente de trabalho adequado, visto que essa fiscalização impede que sejam gerados conflitos, e caso esses conflitos venham a ocorrer no ambiente de trabalho, podem ser rapidamente contidos.

Porém, há limites à esse poder fiscalizatório, visto que a integridade e a liberdade da pessoa humana deve ser respeitada, a revista aos obreiros, por exemplo, é possível desde que não seja abusiva e não ultrapasse limites ferindo a dignidade do empregado, um outro limite a esse poder fiscalizatório é a proibição da revista íntima de funcionárias, ocasião enfatizada na Lei 13.271/16, em seu art. 1º, que dispõe que “As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino” (BRASIL, 2016) e estipula que, se caso houver violação do que foi estipulado no artigo citado, o empregador deverá arcar com multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para a funcionária revistada e caso ocorra reincidência o valor poderá ser dobrado.

O Poder disciplinar diz respeito ao “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais” (GODINHO, 2019, p.797), o poder que o empregador tem de impor sanções e limites ao exercício das atribuições de cada empregado. Seria o poder mais emblemático pertinente aos poderes do empregador, há teorias que procuram explicar o fundamento desse poder, Carlos Bezerra as destaca como: Teoria contratual, onde afirma que a fonte e o fundamento para que o empregado imponha sanções está no contrato de trabalho, se o contrato decorre da vontade das partes o empregado já está ciente que será subordinado às ordens do empregador (LEITE, 2005, p.522).

A teoria da propriedade privada (também conhecida como teoria administrativa por parte de Sérgio Pinto Martins), afirma que o poder disciplinar decorre do fato do empregador ser o dono da empresa, podendo assim dirigir a empresa à sua vontade, pois ele quem assume os riscos do empreendimento. (LEITE, 2005, p.522)

A terceira teoria é a institucionalista, parte do pressuposto que a empresa constitui uma instituição, e quem faz parte dessa instituição tem o dever de “constranger os seus membros a adequarem suas condutas a esse fim, valendo-se, para tanto, do poder de impor sanções disciplinares” (LEITE, 2005, p.522)

Uma outra teoria, também defendida por outros doutrinadores como Sérgio Pinto Martins, é a teoria penalista, que nos permite dizer que o poder disciplinar decorre da necessidade de se assegurar a ordem e a coesão entre os membros de uma dada sociedade (LEITE, 2005, p.522)

Uma última teoria tratada por Carlos Bezerra é a do pluralismo democrático, que informa que os “indivíduos participam de tais centros de acordo com a influência que exercem, onde os menos influentes sujeitam-se às decisões dos mais influentes” (LEITE, 2005, p.523)

Ocorre que, basicamente há o que se falar em poder diretivo do empregador no que diz respeito às sanções que podem ser aplicadas pelo mesmo, e que inclusive estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como exemplos as hipóteses em que pode ocorrer advertência, suspensão ou até mesmo a demissão por justa causa (art. 482) do empregado que cometa algo grave e muitas vezes injustificável dentro da empresa.

Existem princípios que devem ser observados quando se diz respeito ao poder disciplinar, tais princípios são elencados por Carlos Bezerra Leite e norteiam e limitam esse poder.

Um primeiro princípio a ser observado é o da proporcionalidade, a punição do empregado deve ser proporcional à falta por ele cometida, o juiz não pode dosar a pena pelo empregador (LEITE, 2005, p.524). O princípio da limitação temporal da suspensão impõe o limite de 30 dias para a suspensão do empregado, esse princípio pode ser observado no art. 474 da CLT, onde nos permite observar que a suspensão por mais de 30 dias implica na rescisão injusta do contato de trabalho (BRASIL, 1943). Princípio do *non bis in idem*

afirma que “é proibida a aplicação de duas penalidades para a mesma falta, isto é, para cada falta se admite uma única punição” (citar Carlos Bezerra pag. 526). Princípio da presunção de inocência do trabalhador é baseado no Direito Penal, nos permite afirmar que não existe punição sem culpa.

O princípio da vedação à pena pecuniária ou ao rebaixamento funcional dispõe que “o direito brasileiro não permite a aplicação de multa para o empregado” e “não é permitido, igualmente, ao empregador promover rebaixamento funcional, redução salarial ou transferência do empregado como formas de punição” (LEITE, 2005, p.531).

Princípio do perdão tácito, “falta praticada pelo empregado e não punida pelo empregador é falta perdoada” (LEITE, 2005, p.531). caso o empregado falte e não justifique, se o empregador não se utilizar do poder disciplinar para puni-lo, será considerada falta perdoada, esse princípio encontra-se interligado com o princípio da imeditividade, isto é, se caso o empregador deixar de aplicar a pena com a maior brevidade possível, não poderá mais aplicar a penalidade correspondente. O princípio da adstrição à sanção aplicada nos permite afirmar que uma vez aplicada a sanção, não poderá mais ser substituída ou modificada.

E o princípio da pertinência da causa nos diz que “deve existir nexo de causalidade entre a falta cometida e a sanção aplicada” (LEITE, 2005, p.534), não deve ser aplicada uma sanção mais prejudicial para uma falta mais simples, por exemplo. E, por último, o princípio da não discriminação “impõe a igualdade de sanções para faltas idênticas cometida por dois ou mais empregados” (LEITE, 2005, p.537), ou seja, caso dois ou mais empregados cometam a mesma falta, deverá ser imposta a mesma sanção para ambos, sem discriminação.

Outro poder abordado por Maurício Godinho é o poder regulamentar, caracterizado por ele como o “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigido à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa” (GODINHO, 2019, p.793). É o poder que o empregador tem de fixar regras dentro do seu estabelecimento, onde as mesmas devem ser cumpridas, caso contrário seria o poder diretivo que poderia ser exercido por intermédio das sanções que podem

ser instauradas por consequência do poder diretivo do empregador, seja advertências ou suspensões, ou até mesmo a dispensa por justa causa de empregados que ferem o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde estipula as possibilidades de dispensa por justa causa.

O fato de o empregador possuir certos poderes sobre os seus empregados, faz com que muitas vezes isso se torne algo dominante, o superior da empresa se sente no direito de usar e abusar desses poderes mesmo que seja em um momento que não seja necessário, seria como se esse poder dominasse e ele sente a necessidade de se sentir superior e poderoso dentro da empresa. “O excesso por parte do empregador gera o direito do empregado de pleitear indenização por danos morais” (REIS, 2019)

“O poder diretivo do empregador deve ser exercido com parcimônia dentro dos limites claramente estabelecidos e conhecidos pelas partes, não podendo contrariar leis ou aviltar a dignidade do empregado” (DIAS, 2017).

O fato de o empregador utilizar da sua condição superior para se favorecer em relação aos demais subordinados, faz com que certas situações desagradáveis propiciem ao ambiente de trabalho um lugar de difícil convivência, ou até mesmo esse abuso de poder pode gerar assédios que podem deixar consequências graves nas vítimas, isso pois a mesma se sente coagida a realizar o que o seu superior hierárquico solicita, se sente inferior e muitas vezes humilhada, o que pode deixar consequências até mesmo relacionadas à saúde. E “cuidar da saúde da empresa, para que atinja o seu objetivo e conseqüentemente se mantenha ativa e produtiva, consiste em zelar para que o ambiente de trabalho seja sempre saudável.” (REIS, 2019).

3. O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O assédio moral se faz presente no mundo todo, sendo conhecido por diversos nomes como *bossing*, *bullying*, *mobbing*, acosso moral e etc. Essa forma de assédio está presente na sociedade e se mostra cada vez mais recorrente do que parece.

Todavia, é uma questão recorrente e pouco debatida em sociedade, mas que pode apresentar diversas consequências até mesmo para o ambiente

trabalhista, que se torna um lugar pesado e de péssima convivência social. Também, vale destacar que existem estudos, como o LIPT de Heinz Leymann, mais conhecido como Leymann Inventory of Psychological Terrorization – Índice Leymann de terrorização psicológica, o qual buscou estudar a violência psicológica no trabalho e que mostram que as vítimas do assédio moral podem desencadear diversos problemas, tanto psicológicos como físicos, apresentando comportamentos preocupantes, na qual muita das vezes a vítima fica com medo de expor sua situação atual por se sentir vulnerável diante dos fatos ocorridos referentes a ela.

3.1 EVOLUÇÕES HISTÓRICAS E REGULAMENTAÇÃO

O assédio moral possui diversas denominações ao redor do mundo, além de diversos estudos e posicionamentos diferentes. Sérgio Pinto Martins, em seu livro “Assédio moral no emprego”, traz um histórico sobre o assédio moral. Ele evidencia que “em 1955, Brinkmann introduziu a palavra Bossing na psicologia do Trabalho, que implica na ação feita por pessoa da direção da empresa para com os empregados visto como incômodos.” (MARTINS, 2017, p.15). Seria basicamente uma forma de incomodar o empregado para fazer com que o mesmo peça demissão, o que ocasionaria a diminuição dos gastos da empresa, visto que a mesma não teria que mandar embora o funcionário, o mesmo sairia por vontade própria.

Logo após a introdução do vocabulário por Brinkmann, surgiram diversas outras denominações e estudos acerca do tema, sendo um dos principais estudos o de Heinz Leymann, psicólogo alemão e pioneiro nos estudos do assédio moral, que em 1980 fez uma pesquisa dentro das empresas que posteriormente ficou conhecida como “LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization – Índice Leymann de terrorização psicológica).”

“Leymann identificou 45 situações de violência psicológica no trabalho – mobbing ou assédio moral” (PANCHERI, 2017), onde as dividiu em 5 categorias, as perguntas de número 1 a 11 que diz respeito a atividades que reduz a comunicação da vítima com os demais e até mesmo com o próprio assediador, as perguntas de 12 a 16 diz respeito as situações que impedem que a vítima tenha contatos sociais, as de 17 a 31 diz respeito as que fazem a

vítima desacreditar que possa ser profissional, as de 32 a 38 são situações que diminuem sua empregabilidade e as restantes (39 a 45) são atividades de assédio que afetam a saúde da vítima (tanto física quanto psíquica). Após a resposta dessas 45 perguntas, “o assédio moral já se faz presente se uma pessoa fora incomodada com uma ou mais das 45 opções, pelo menos uma vez por semana ao longo de seis meses.” (PANCHERI, 2017).

Após o estudo, diversas outras obras e trabalhos foram lançados com o intuito de explicar o assédio moral dentro das empresas, e conscientizar sobre os problemas que podem ser desencadeados. No Brasil, no ano de 2000, a médica do trabalho Margarida Barreto “elaborou um trabalho acadêmico com o título Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação” (MARTINS, 2017, p.16), e logo após começaram a ser elaboradas leis estaduais e complementares para tratar sobre o assunto no que diz respeito aos funcionários públicos.

Apesar de ainda não existir lei federal que trate diretamente sobre o assédio moral, alguns estados e cidades possuem legislações que tratam sobre o mesmo. “A primeira lei sobre o tema é da cidade de Iracemápolis (SP), Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000.” (MARTINS, 2017, p.16). Após a promulgação dessa lei, outras cidades também se posicionaram. Ademais, em março de 2019 foi aprovado pela Câmara Federal o Projeto de Lei 4.742/2001 que tipifica o assédio moral no trabalho como crime. “O projeto prevê a inclusão do assédio moral no código Penal e ainda define pena de detenção para o crime de um a dois anos” (MARINHO, 2020).

3.2 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O assédio em si é “a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra, de forma a abalar a moral da pessoa”, já a moral pode ser caracterizada como o “conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade” (MARTINS, 2017, p.22). Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17 apud MARTINS, 2017, p.23).

Já Sônia Mascaro Nascimento caracteriza o assédio moral como conduta abusiva, com natureza psicológica, a qual atenta contra a dignidade psíquica repetitivamente e de forma prolongada, a qual a mesma expõe o empregado à situações humilhantes e constrangedoras. (NASCIMENTO, 2004, p. 922-930 apud MARTINS, 2017, p.24)

Heinz Leymann (grande idealizador da pesquisa LIPT), afirma que o assédio moral é “deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo.” (LEYMANN, 1996, p.165-181 apud MARTINS, 2017, p. 24).

A cartilha do TST “Cartilha de prevenção ao assédio moral – pare e repare por um ambiente de trabalho + positivo”, define o assédio moral como “uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas e indiretas.” (TST, 2019). Tais ações diretas consistem em acusações, insultos, gritos, humilhações, xingamentos. Já as ações indiretas consistem em propagação de fofocas, isolamento da vítima, exclusão social, dentre outras atitudes que podem ser prejudiciais tanto à vítima quanto ao ambiente de trabalho. (TST, 2019).

Dessas definições apresentadas, pode-se afirmar que para ser caracterizado assédio moral, é necessário que ocorra uma repetição, um único ato cometido contra uma pessoa não poderá ser considerado assédio, deve haver uma repetição ao longo do tempo.

Outro ponto a ser considerado é que o assédio moral não ocorre somente do superior hierárquico em relação aos empregados, Márcia Novaes Guedes afirma que o assédio moral compreende “todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima” (GUEDES, 2005, p. 32 apud MARTINS, 2017, p. 25).

Sérgio Pinto Martins caracteriza então o assédio sexual como sendo uma conduta ilícita do superior hierárquico ou de seus prepostos, realizada por ação ou omissão, de uma forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, que causa ofensas a dignidade da pessoa, personalidade e

integridade do empregado. (MARTINS, 2017, p.28). O que nos permite analisar que o assédio pode ser cometido tanto por chefes quanto por colegas de trabalho, não havendo uma regra clara de como o mesmo deve ocorrer, qual a forma, quem são os sujeitos e com qual intensidade. Além disso, o simples fato de alguém imaginar estar sendo assediado, não pode ser considerado como assédio moral, pois para que ocorra tal assédio é necessária uma ação.

Ademais, vale citar que o trabalhador ser assediado moralmente no trabalho, fere a sua dignidade, por conseguinte, fere a Constituição Brasileira, que em seu art. 1º, Inciso III coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, bem como em seu inciso IV assegura o valor social do trabalho, o fato de um assediador cometer o assédio contra a vítima, faz com que o ambiente de trabalho se desestabilize e fere esse direito a um ambiente de trabalho digno. (BRASIL, 1988).

Para ser caracterizado o assédio moral, é necessário que tenha alguns elementos presentes. Sendo eles, o prejuízo ou dano ao empregado, mesmo que em alguns casos isso não ocorra, pois a vítima “absorve os atos do assediador, podendo até mesmo se sentir fortalecida, pois o assédio revela que ela tem alguma importância para o assediador” (MARTINS, 2017, p. 29 e 30), ainda assim pode ser considerado assédio moral.

Outro elemento caracterizador do assédio moral é a repetição, “implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez, um mero ato isolado não irá caracterizar assédio moral” (MARTINS, 2017, p. 30), tal repetição não tem uma maneira exata, um período exato, depende de cada caso. Por exemplo, pode ser vários atos praticados semanalmente, ou alguns praticados quinzenalmente, mas a conduta em si não precisa ser prolongada, muitas vezes somente uma frase ou um gesto realizado várias vezes pode caracterizar assédio moral. O TST informa que “situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.” (TST, 2019).

Um terceiro elemento do assédio é a intenção, tal intenção pode ocorrer “por ação de certa e específica pessoa, mas também por omissão do empregador que não pune o assediador” (MARTINS, 2017, p. 30), sendo

assim, o assediador deve ter a intenção de praticar o assédio, há casos em que a pessoa pensa estar sendo assediada, mas não ocorre a intenção por parte do assediador, ocorrendo uma interpretação errônea por parte da vítima.

A premeditação e os danos psíquicos são elementos que podem ou não ocorrer, a premeditação não se torna um requisito, pois “o indivíduo pode fazer ou começar a fazer uma ação contra a vítima de forma espontânea” (MARTINS, 2017, p. 31), bem como os danos psíquicos podem ou não ocorrer, visto que há pessoas que absorvem os ataques, não desenvolvendo danos visto que a vítima não se vê em perigo, somente absorve e abstrai situações de assédio, o que não descaracteriza o assédio moral.

Existem diversas causas para que o assédio moral ocorra no trabalho, tais causas estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, sendo as principais o abuso do poder diretivo, a busca do cumprimento de metas, o despreparo do chefe para o gerenciamento dos empregados, a rivalidade existente no ambiente de trabalho, dentre diversas outras. (TST, 2019).

3.3 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

Existem diversas formas de assédio moral. Sérgio Pinto Martins trata das espécies de assédio moral e elenca até mesmo diversos exemplos para o auxílio na compreensão do tema. Na cartilha do TST “Cartilha de prevenção ao assédio moral – pare e repare por um ambiente de trabalho + positivo”, é possível identificar que o assédio moral pode ser classificado quando a sua abrangência, podendo ser caracterizado como assédio moral interpessoal, onde “ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe”, ou também o assédio moral institucional, que “ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera os atos de assédio”, nesse tipo a pessoa jurídica também se torna autora da agressão. (TST, 2019).

Na mesma cartilha, é possível verificar que quanto ao tipo de assédio moral, pode manifestar-se de 3 (três) modos, o assédio moral vertical descendente e ascendente, assédio moral horizontal e o misto. Tais tipos também são tratados por diversos outros doutrinadores e elencados em diversas outras cartilhas.

A cartilha do conselho Nacional do Ministério Público, “assédio moral e sexual, previna-se”, traz um esquema que nos permite observar como ocorrem tais tipos de assédio. O vertical descendente ocorre de cima pra baixo: do superior para o trabalhador. O vertical ascendente ocorre de baixo para cima: do trabalhador para o superior. O horizontal ocorre na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho. E o misto ocorre em ambos, tanto horizontal quanto vertical. (CNMP, 2016).

O TST caracteriza o assédio moral vertical como aquele que “ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados”, esse tipo de assédio pode ainda ser dividido em duas espécies: O assédio moral vertical descendente, que ocorre pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar os colaboradores em situações desconfortáveis. E o assédio moral vertical ascendente, praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. (TST, 2019).

Sérgio Pinto Martins caracteriza que o assédio moral vertical é cometido pelo superior hierárquico. Identifica o assédio moral vertical descendente como aquele feito pelo superior ao subordinado, onde o superior pretende afirmar-se perante os subordinados, quer mostrar que está na linha de frente e detém poderes. Já o assédio moral vertical ascendente, Sérgio o caracteriza como aquele em que um grupo de subordinados se “insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho”. O principal objetivo dos subordinados é desestabilizar o chefe, ocorre muito quando tem fusão de empresas, onde a pessoa passa a ser chefe dos seus antigos colegas de trabalho. (MARTINS, 2017, p. 37).

No que diz respeito ao assédio sexual horizontal, “ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.” (TST, 2019). Segundo Sérgio, esse tipo de assédio é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Um exemplo dado pelo doutrinador, é quando um colega não aceita a concorrência de outro pois o mesmo pode atrapalhá-lo em uma eventual promoção futura. (MARTINS, 2017, p. 38).

O assédio moral misto consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores e também por colegas de trabalho. (TST, 2019). Basicamente, ocorre quando o “cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa”. (MARTINS, 2017, p. 38). Ocorre quando o assediado é atingido por todos, desde colegas de trabalho até o gestor. (MARINHO, 2020).

Sérgio Pinto cita ainda outras formas de assédio, como é o caso do assédio moral individual (ocorre contra uma pessoa específica) ou coletivo (realizado por um grupo contra uma pessoa). Há ainda o assédio moral coletivo ativo, quando um grupo assedia uma pessoa, e o passivo, onde uma pessoa assedia várias pessoas. (MARTINS, 2017, p. 38).

Há também o assédio moral institucional, conhecido também como organizacional ou corporativo, onde a empresa determina trabalhos que implicam prejuízos na dignidade dos trabalhadores. O assédio moral-repressão, que são assédios feitos de forma violenta, o assédio moral perverso, onde o principal objetivo é fazer com que a vítima fique na empresa para continuar sendo assediada. O por delegação, quando o subordinado ordena outra pessoa a praticar o assédio numa certa pessoa. Além do assédio moral discriminatório, onde ocorrem tratamentos desiguais em razão de sexo, idade, estado civil, raça, cor, etc. (MARTINS, 2017, pág. 38 e 39).

Marie-France Hirigoyen trata ainda o assédio moral por motivo econômico como assédio moral estratégico, quando o empregador quer que um empregado peça demissão para não arcar com o custo da despedida. (HIRIGOYEN, 1998, p. 92 apud MARTINS, 2017, p. 38). O empregador se usa de uma estratégia para fazer com que o empregado peça demissão, como consequência o empregador não tem a necessidade de arcar com custas de rescisão contratual e outros gastos referente à demissão.

Cabe citar que o assédio moral “nem sempre ocorre de patrão para funcionário. Muitas vezes, pode ocorrer entre funcionários. Embora mais raro, também pode ocorrer do funcionário para o patrão ou superior hierárquico” (MARINHO, 2020).

O assédio moral ainda pode ocorrer de diversas maneiras, podendo ser silencioso, ocorre quando a vítima é excluída pelos colegas, não silencioso, quando a vítima é criticada e ridicularizada sempre. Pode ainda ocorrer na fase

pré-contratual, nas entrevistas e dinâmicas antes de entrar na empresa. Pode ocorrer ainda de forma dolosa ou culposa, na culposa a empresa não tem interesse no assédio, mas mesmo assim o seu empregador o faz. Pode ocorrer ainda por terceiros, ser caracterizado por omissão como é o caso em que a empresa não faz nada para evitá-lo. O assédio pode se dar por diversos modos, sendo verbal, moral, sexual, social, psicológico, físico, material e até mesmo virtual. (MARTINS, 2017, p.39 e 40).

Outro ponto importante a ser abordado, é que a pessoa jurídica pode até ser indenizada por danos morais quanto ao envolvimento de sua fama no mercado, mas não há o que se falar em assédio contra pessoa jurídica, somente pessoa física. (MARTINS, 2017, p. 40).

3.4 EFEITOS TRABALHISTAS

Mesmo que não exista legislação específica em nível federal para tratar do assunto do assédio moral, o assediador pode ser responsabilizado administrativamente (infração disciplinar), no âmbito civil, por danos morais e materiais, criminalmente, onde em cada caso pode ser responsabilizado por situações diferentes, e também no âmbito trabalhista. (SENADO, 2017).

No âmbito trabalhista, o assediador pode ser responsabilizado com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, o mesmo pode ter seu contrato rescindido por justa causa, mais especificamente no que se tratam as alíneas J e K do referido artigo, onde fala de atos lesivos contra a honra ou boa fama, seja contra empregados ou até mesmo contra superiores hierárquicos, salvo em casos de legítima defesa, o que nos permite relacionar “ato lesivo” com forma de assédio moral. (BRASIL, 1943).

Além do mais o assediado (vítima), com força do artigo 483, pode considerar seu contrato rescindido e pleitear a devida indenização em casos de assédio moral, bem como o próprio artigo traz em suas alíneas as causas que podem propiciar esse contrato rescindido e o pedido de indenização, sendo algumas delas o tratamento pelos superiores com rigor excessivo, o empregador praticar contra o mesmo ato lesivo da honra e boa fama, bem como o empregador reduzir o tempo de serviço afetando o seu salário, ou até mesmo o não cumprimento das obrigações contratuais. (BRASIL, 1943). Casos

esses que permitem também a rescisão indireta do contrato de trabalho, também conhecida como justa causa do empregador, visto que o mesmo não cumpriu com suas obrigações perante o empregado. Para a configuração de uma rescisão indireta, é necessária a “existência de uma falta grave cometida pelo empregador, que resulte na impossibilidade da continuação da relação de emprego” (BÜTTENBENDER; FARINA, 2013) caso esse em que o assédio moral pode configurar uma falta grave cometida pelo empregador.

Além disso, O TST se manifestou a favor de que “demora em ajuizar ação não impede reconhecimento de rescisão indireta por assédio moral” (TST, 2022), o que nos permite entender que mesmo que o assediado não entre com a ação imediatamente, o mesmo pode solicitar a rescisão indireta sem prejuízo algum.

Dois julgados anteriores, ambos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, nos permitem ver a possibilidade de rescisão indireta de forma clara.

No primeiro, o Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01007101920195010031 do Rio de Janeiro nos permite ver a situação em que a rescisão indireta pleiteada pela reclamante (autora) ANA LUCIA DE ASSUNÇÃO PINTO, foi julgada procedente em primeiro grau, razão pela qual a reclamada (ré) REGINAVES INDUSTRIA E COMÉRCIO DE AVES, impetrou o recurso para revisão da sentença procedente da juíza.

DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. A empregadora deve tratar seus empregados com respeito, coibindo procedimentos que os exponham a tratamentos ofensivos e desrespeitosos, hipóteses que ensejam a reparação por danos morais, além de motivarem a rescisão indireta do contrato de emprego. (TRT-1 - RO: 01007101920195010031 RJ, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 27/01/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 20/02/2021). (TRT-1, 2021, on-line).

A ré aduziu a “inexistência de assédio moral porquanto a supervisora apontada como agente apenas mantinha a organização no ambiente de trabalho”, a mesma defendeu que “a situação deve ser tratada com sobriedade uma vez que o poder diretivo do empregador permite que estabelecer

mecanismos com o objetivo a coibir abusos que prejudicam a produtividade e o regular desenvolvimento do trabalho”. (TRT-1, 2021, on-line).

Foi informado que a supervisora da autora, logo após a mesma retornar de seu atestado previdenciário, começou a questionar as ausências da mesma, falando para que a mesma pedisse demissão ameaçando-a de dispensa por justa causa. Após ser respondida que os atestados já estavam em posse da empregadora, a supervisora começou a lhe aplicar penalidades e descontos por faltas injustificadas. O depoimento da testemunha ELIÉLDE FIGUEIREDO PINA confirma os fatos, informando que a supervisora pressionava alguns trabalhadores, inclusive a reclamante e que a trocava de setor constantemente. A supervisora dava falta à reclamante quando a mesma apresentava atestados, e que a mesma já chegou até mesmo a chorar após uma discussão com a supervisora, onde a mesma a informou que deveria escolher entre o filho e o trabalho. (TRT-1, 2021, on-line).

Fica evidente que a supervisora cometeu abuso de seu poder diretivo para se colocar acima da reclamante, caso esse que evidenciou o assédio moral, representando ilícito que não pode ser tolerado, e nem confundido com o regular exercício do poder diretivo. Não restam dúvidas que as humilhações e exposições atingem a dignidade dos empregados e nada justifica tal tipo de procedimento pela empresa, trazendo inseguranças e constrangimento à reclamante, fato esse que evidencia que o assédio moral foi presenciado, sendo enquadrado o mesmo na alínea D do artigo 483 da CLT, sendo assim negado o recurso interposto pela ré. (TRT-1, 2021, on-line).

Já no segundo julgado, o Recurso Ordinário: RO 00108632520155010070, também do Rio de Janeiro, o reclamante ORLANDO IRIO DOS SANTOS teve seu pedido de rescisão indireta julgado improcedente em primeiro grau, impetrando recurso ordinário para revisão da sentença contra a reclamada ELIANE CORREIA R DO CARMO INSTALAÇÕES - ME.

A C Ó R D Ã O 10ª T U R M A ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o empregado foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art.

483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral comprovado. (TRT-1 - RO: 00108632520155010070 RJ, Relator: EDITH MARIA CORREA TOURINHO, Data de Julgamento: 19/07/2017, Décima Turma, Data de Publicação: 28/07/2017) (TRT-1, 2017, on-line).

No referido julgado o reclamante afirma pretender a reforma da sentença uma vez que foi reconhecido o assédio moral pelo Juízo de origem, bem como o não fornecimento de EPI por parte da reclamada. A testemunha do reclamante afirmou ainda que o depoente já havia presenciado o supervisor da empresa desrespeitando o reclamante o ofendendo-o, informando ainda que o supervisor era uma pessoa muito arrogante, e chamava os empregados de “lesos” e “molengos”, além disso presenciou o supervisor pedindo para o reclamante bater o ponto e continuar trabalhando. Foi constatado que foi devidamente comprovada a conduta ilícita da reclamada, mesmo que praticada pelo seu sócio, atingindo a honra do reclamante, sendo assim foi comprovada que o empregador cometeu faltas graves, autorizando assim a rescisão indireta do contrato de trabalho. Foi dado provimento ao recurso solicitando a reforma da sentença para o reconhecimento da rescisão indireta. (TRT-1, 2017, on-line).

3.5 EFEITOS CÍVEIS

No que diz respeito aos efeitos cíveis, o assediador pode ser processado por danos morais e materiais pela vítima. Isso pois o fato da vítima ser exposta a situações vexatórias e humilhantes dá a ela o direito de pleitear indenizações. “o assédio moral insere-se no âmbito do patrimônio imaterial da vítima, que é agredida por ato praticado pelo agressor” (MANUS, 2019).

Sendo assim, a vítima do assédio moral pode ser indenizada com base nos artigos 186, 187 e 927 e seguintes do Código Civil. No que diz respeito ao artigo 186 e 187 do referido código, coloca o assédio moral como ato ilícito, visto que o coloca como uma violação ao direito do outrem, causando danos, ainda que exclusivamente moral. Bem como o titular de um direito que excede os limites. (BRASIL, 2002).

Bem como em seu artigo 927 e seguintes, o Código civil deixa explícito que quem causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo. No artigo 932 é possível verificar em seu inciso III que são responsáveis conjuntamente pelos atos ilícitos “o empregador ou comitente, por seu empregador, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2002), ou seja, em caso de assédio de um colega de trabalho a outro, o empregador também arcará com as devidas indenizações ao assediado. Além de também participar “os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia” (BRASIL, 2002), os colegas de trabalho que também participarem do assédio, responderão ao equivalente de sua participação no ato.

No julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0021021-73.2019.5.04.0231 fica explícito a possibilidade de danos morais em caso de assédio moral.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada. (TRT-4 – ROT: 00210217320195040231, Data de Julgamento: 31/05/2021, 3ª Turma). (TRT-4, 2021, on-line).

No presente julgado a reclamante pretende a majoração da condenação ao pagamento de indenização por dano/assédio moral julgado em primeira instância. Em primeira instância foi designado que não restam dúvidas da caracterização do assédio moral, a conduta do reclamado com ofensas verbais e ameaças causou dor moral e abalou a paz interior e a honra objetiva e subjetiva da mesma. Sendo assim deve a reclamada ser condenada em pagamento de danos morais para a reclamante, com vista em compensar os danos sofridos pela autora. Foi constatado que estavam presentes os requisitos necessários para a responsabilização do empregador por dano moral decorrente de assédio. No voto do relator fica explícito que “o assédio moral no trabalho é espécie do gênero dano moral [...], envolve repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incomodadas ou humilhantes, de modo a

caracterizar violação a direitos da personalidade”, finaliza então informando que resta comprovada a ocorrência do assédio, cabendo indenização pecuniária por dano moral. Embora a reclamante tenha solicitado a majoração do valor, o relator entende ser razoável e condizente, permanecendo o valor. (TRT-4, 2021, on-line).

4. O ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O assédio sexual é considerado crime na legislação brasileira, além de possuir efeitos também em esfera trabalhista. O assédio sexual está presente na sociedade desde os tempos remotos, mas somente foi positivado pela Lei nº 10.224/01, incluindo-o no Código Penal, em seu artigo 216-A, com pena de 1 a 2 anos. Antes de tudo, é preciso estabelecer as principais diferenças entre o assédio sexual e o assédio moral, Rodolfo Pamplona Filho (2005) afirma que a

“ [...] diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.” (FILHO, 2005)

Outra diferença é que o assédio sexual não precisa ser uma prática reiterada no tempo igual o assédio moral, só precisa de uma conduta para ser tipificado como crime.

4.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser definido como “o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja”. (TST, 2020).

O assédio sexual constitui uma “violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa no cerceamento do direito individual de livre disposição do seu próprio corpo, sendo uma conduta discriminatória vedada juridicamente.” (FILHO, 2005).

No Brasil, o assédio sexual se tornou crime com a Lei nº 10.224/01, que o incluiu no Código Penal em seu artigo 216-A, definindo como o ato de “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.” (BRASIL, 1940). O que nos permite deduzir que “o assédio sexual só será objeto de punição quando praticado na esfera trabalhista, quando o praticante desse ato for um superior hierárquico.” (JÚNIOR, 2018). Vólia Bonfim Cassar citada no artigo da Camila Pitanga define ainda que o “conceito de assédio sexual deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma reiterada, contra alguém que a repele” (BARRETO, 2015, p.15).

Sendo assim, para a configuração desse tipo penal, deve haver algumas características presentes.³

O crime de assédio sexual pode ocorrer entre diversos grupos, como cita Lenise Sousa, “ocorre entre homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres” (SOUSA, 2020), mas o que mais ocorre são homens contra mulheres, “em decorrência da visão machista da sociedade e o fato de as tendências atuais do trabalho feminino acentuar os processos hierarquização, se traduzindo em violências no mundo do trabalho”. (DINIZ, 2014). Pesquisas apontam que cada vez mais aumentam o número de casos de assédio contra as mulheres, e dentre esses casos, “uma em cada seis mulheres pede demissão em decorrência do crime” (FORBES, 2020).

A prática do assédio sexual deve ser repelida ao máximo pelo fato da preservação de direitos inerentes ao ser humano, principalmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana. Em prova disso, a própria Constituição Federal afirma que “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL,1988), nos confirmando que nenhum trabalhador (a) deve ser obrigado ou coagido sexualmente a fazer algo dentro de seu local de trabalho para satisfazer necessidades de outros.

Outro aspecto que deixa nítido a gravidade da prática do assédio sexual é a saúde da vítima e as consequências que podem trazer para o local de trabalho, transformando-o em um lugar pesado e de péssima convivência social. Dentre os diversos problemas que o ato pode causar às vítimas,

³ Devendo ser configurada uma relação trabalhista, havendo um subordinado e um superior hierárquico, onde a conduta praticada contra o assediado tenha aspecto sexual e que seja rejeitada pelo mesmo. Não há necessidade de haver ameaça ou promessa de algo em troca.

podemos citar doenças como “depressão, ansiedade, além de agressividade, isolamento e aumento de ingestão de drogas e álcool” (FIOCRUZ, 2014).

4.2 FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ocorrer de duas formas, assédio por chantagem e assédio por intimidação.

O assédio sexual por chantagem caracteriza-se pelo abuso de poder dos superiores hierárquicos ou aqueles que exerçam poder sobre o empregador, “referindo-se à exigência da prestação de favores sexuais, sob a ameaça de perda de benefícios ou, no caso, da relação de emprego, do próprio posto de trabalho” (FILHO, 2005). A prática desse crime pode ocorrer também pelo chamado “contrario sensu, onde a vítima não é ameaçada com a perda de algo, mas com o ganho” (JÚNIOR, 2018). O empregador promete benefícios ao empregado, e em troca o mesmo deve satisfazê-lo sexualmente. Podem ocorrer casos também em que o empregador chantageie o empregado com o objetivo de satisfazer sexualmente seus clientes ou credores que tenha interesse naquele empregado (a). Esse tipo de assédio é conhecido como “quid pro quo”, que quer dizer “isto por aquilo”. (FILHO, 2005).

Outro tipo de assédio sexual é o por intimidação, também conhecido como assédio sexual ambiental, que “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”. (MPT, 2017). Essa forma de intimidação viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio. Essas situações e intimidações resultam em “um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.” (TST, 2020).

Mesmo que esse tipo de assédio sexual não seja explicitamente tratado como crime no Brasil, “sua ilicitude é evidente, devendo ser combatida na esfera civil e trabalhista”. (FILHO, 2005).

4.3 EFEITOS PENAIIS

Com a prática do assédio sexual no ambiente trabalhista, o empregador poderá ser indiciado pelo artigo 216-A do Código Penal, o qual se dá a redação:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.(...)”§ 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.” (BRASIL, 1940)

Mesmo que o legislador não especifique o meio pelo qual se leva o constrangimento, se é mediante violência ou grave ameaça, qualquer meio pode ser utilizado para o constrangimento. (MOREIRA, 2015).

A acusação deverá ser feita pela vítima, através de queixa crime e deve conter na denúncia a espécie de conduta que foi utilizada pelo assediante. (JÚNIOR, 2018). É explícito no artigo 225 do Código penal que no crime de assédio sexual (Art. 216-A) a ação penal será condicionada à representação, ou seja, a vítima deve manifestar interesse em prosseguir com a ação, “salvo quando a vítima é menor de 18 anos ou pessoa vulnerável, onde a ação penal será pública incondicionada”. (MOREIRA, 2015).

Cabe salientar que a pena para o crime de assédio sexual é de 1 (um) a 2 (dois) anos, podendo a mesma ser aumentada em até um terço em casos que a vítima é menor de 18 anos.

No Recurso Especial nº 1.865.567 - SP, publicado em 2021 pela relatora Ministra Laurita Vaz, é possível verificar caso de assédio sexual no âmbito penal.

RECURSO ESPECIAL. PENAL E PROCESSUAL PENAL. ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL). ACÓRDÃO RECORRIDO. OMISSÕES E CONTRADIÇÕES. INEXISTÊNCIA. MERO INCONFORMISMO. INÉPCIA. DENÚNCIA. SUPERVENIÊNCIA. SENTENÇA. TESE PREJUDICADA. CONDENAÇÃO POR FATOS ATINGIDOS PELA DECADÊNCIA. NÃO OCORRÊNCIA. VÍTIMA EMPREGADA DE EMPRESA TERCEIRIZADA. ASCENDÊNCIA DO ACUSADO. SUFICIÊNCIA. AUTORIA DELITIVA. AMEAÇA OU PROMESSA DE VANTAGEM QUE NÃO SÃO ELEMENTARES DO TIPO PENAL. DOLO. AUTORIA DELITIVA. VERIFICAÇÃO. INVIABILIDADE. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA N. 7 DO STJ. PENA-BASE. EXASPERAÇÃO. FUNDAMENTAÇÃO CONCRETA E IDÔNEA. FIXAÇÃO NO MÁXIMO LEGAL PELA SENTENÇA.

INVIABILIDADE. DIMINUIÇÃO DESPROPORCIONAL EFETIVADA NO ACÓRDÃO RECORRIDO. MAJORAÇÃO NECESSÁRIA. AUSÊNCIA DE RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. LIMITAÇÃO DO AUMENTO ÀS PENAS REFERENTES AOS CRIMES COMETIDOS CONTRA AS VÍTIMAS QUE INTERPUSERAM RECURSO ESPECIAL COMO ASSISTENTES DE ACUSAÇÃO. CONCURSO MATERIAL ENTRE AS SÉRIES DELITIVAS PRATICADAS CONTRA CADA VÍTIMA NÃO AFASTADO PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. CONTINUIDADE DELITIVA. RECONHECIMENTO POR PRESUNÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. MAJORAÇÃO DA FRAÇÃO. INVIABILIDADE. RECURSO DAS ASSISTENTES DE ACUSAÇÃO. ADMISSIBILIDADE NÃO ULTRAPASSADA NESSE PONTO. SÚMULAS N. 283 E 284 DO STF. PENAS REDIMENSIONADAS. QUANTUM FINAL SUPERIOR A 4 (QUATRO) ANOS. SUBSTITUIÇÃO POR RESTRITIVAS DE DIREITOS CASSADA EX LEGE. REQUISITO OBJETIVO NÃO PREENCHIDO. DIMINUIÇÃO DA PENA SUBSTITUTIVA. QUESTÃO PREJUDICADA. RECURSO ESPECIAL DE M. G. (ACUSADO) PARCIALMENTE CONHECIDO E, NESSA EXTENSÃO, DESPROVIDO. RECURSO ESPECIAL DE T. T. DE M. e I. M. C (ASSISTENTES DE ACUSAÇÃO) PARCIALMENTE CONHECIDO E, NESSA EXTENSÃO, PROVIDO EM PARTE.

1. As contradições e a omissão apontadas traduzem tão-somente inconformismo com o acórdão recorrido que, desacolhendo as alegações defensivas, reconheceu estar demonstrada a prática dos delitos, em continuidade delitiva, no período em relação ao qual não houve a decadência do direito de oferecer a representação, inexistindo vício que determine o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para novo julgamento dos embargos de declaração. 2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça é pacífica no sentido de que a superveniência da sentença torna superada a tese de inépcia da denúncia. 3. O acórdão recorrido, ao manter a conclusão pela autoria delitiva, fez menção a fatos anteriores a 20/02/2015, os quais ele mesmo entendeu estarem abrangidos pela decadência. Entretanto, a indicação de tais fatos teve o objetivo tão-somente de demonstrar a data em que teriam começado os assédios, no tocante às Vítimas T. T. DE M. e I. M. C., tendo o Tribunal de origem também afirmado, expressamente, que a partir do primeiro evento, eles passaram a acontecer diariamente, até a data em que as Vítimas se uniram e ofereceram a representação criminal, em 21/08/2015. 4.

Não foi o Recorrente M. G. condenado por fatos abrangidos pela decadência, mas a condenação diz respeito aos assédios que teriam ocorrido, diariamente, entre 21/02/2015 e 21/08/2015. Além disso, a afirmação, constante no julgado recorrido, no sentido de que os assédios seriam diários, afasta a tese defensiva que a condenação não teria precisado as datas em que ocorreram os delitos. **5. Em relação à Vítima D. F., que era empregada de empresa de segurança terceirizada que prestava serviços na agência bancária, as instâncias ordinárias afirmaram que o Recorrente, M. G., na condição de gerente geral da referida agência, possuía ascendência em relação a ela, em razão das funções profissionais por eles exercidas, o que é suficiente para caracterizar a elementar do tipo do art. 216-A do Código Penal. 6. A ameaça de prejudicar ou a promessa de favorecer a Vítima não constituem elementares do crime de assédio sexual. Basta, para a consumação do delito, que o agente, prevalecendo da sua condição de ascendência ou superioridade hierárquica inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constranja a vítima no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. 7. A partir de minudente análise das provas, as instâncias ordinárias entenderam estarem preenchidas todas as elementares do tipo penal, inclusive o dolo de constranger as Vítimas para obter vantagem ou favorecimento sexual. Para rever a conclusão, seria necessário o reexame de matéria fático-probatória, descabido em recurso especial, por força da Súmula n. 7 do Superior Tribunal de Justiça. 8. O Acusado não foi condenado a partir de mera suposição de que teria impedido as Vítimas de se transferirem para outras agências, sendo tal circunstância, inclusive, irrelevante para o desfecho condenatório. A condenação, segundo se infere da sentença e do acórdão recorrido, está lastreada nos constrangimentos que ocorriam no cotidiano do funcionamento da agência bancária, todos no intuito de que as Vítimas, pressionadas pela superioridade hierárquica ou ascendência do Réu, lhe prestassem favores de natureza sexual. 9. A fundamentação utilizada para exasperar a pena-base não é inerente ao próprio tipo penal, não ocorrendo bis in idem. A existência de contato físico extrapola o tipo penal, pois o Acusado colocava a língua na orelha das Vítimas, e as beijava à força, além de passar a mão em suas partes íntimas, tudo isso por diversas vezes. Além disso, não apenas possuía ascendência hierárquica, mas ocupava o**

cargo mais alto na agência bancária, o que, inclusive, coibiu a reação das Vítimas, por um longo período. Ainda, a tortura psicológica diária a que foram submetidas as Vítimas, também autoriza a exasperação da pena-base pois não é inerente ao tipo penal. 10. Se, de um lado, a fundamentação utilizada não autoriza a fixação da pena-base no máximo legal, como fez o Julgador singular, também foi desproporcional a exasperação feita pelo Tribunal de origem, em apenas 2 (dois) meses acima do mínimo legal. 11. Diante das circunstâncias do caso concreto, deve ser a pena-base aumentada em 1/6 (um sexto) do mínimo legal para cada circunstância que levou à exasperação da pena-base, as quais, sendo, três, levam à fixação da pena-base em 1 (um) ano e 6 (seis) meses de detenção, para cada delito, a qual se mostra proporcional, considerando que a pena máxima abstratamente cominada é de 2 (dois) anos de detenção. 12. Como o recurso especial acusatório foi interposto tão-somente pelas Vítimas T. T. de M. e I. M. C., na condição de Assistentes de Acusação, não tendo havido insurgência do Ministério Público, a majoração da pena-base pode se incidir tão-somente às penas aplicadas quanto aos crimes contra elas praticados. Como Assistentes de Acusação, a sua legitimidade recursal é restrita aos crimes das quais foram Vítimas. Não possuem legitimidade para pleitear a majoração das penas impostas quanto aos delitos praticados em relação à Vítima D. F., que não interpôs recurso especial contra o acórdão recorrido e que sequer chegou a se habilitar como Assistente de Acusação. 13. Ausência de interesse no recurso especial das Assistentes de Acusação, no que diz respeito à alegação de ofensa ao art. 69 do Código Penal. O acórdão recorrido não reconheceu a existência de crime continuado entre Vítimas diversas, mas expressamente, manteve o concurso material, como efetivado na sentença, somando as penas aplicadas em relação aos delitos praticados, em continuidade delitiva, em relação a cada uma das Vítimas. Tão-somente diminuiu para 1/6 (um sexto) a fração de aumento, pelo crime continuado, referente à série delitiva cometida contra cada Vítima. 14. Sem razão a Defesa quando alega que a continuidade delitiva teria sido reconhecida a partir de presunção e com a utilização de fatos atingidos pela decadência. As instâncias ordinárias afirmaram que os assédios eram cometidos diariamente contra as Vítimas. Portanto, considerando que, descontado o lapso atingido pela decadência, a condenação mantida pelo acórdão recorrido, diz respeito aos assédios cometidos diariamente, durante 6

(seis) meses, era possível a exasperação da pena na fração máxima de 2/3 (dois terços) para cada uma das Vítimas. Entretanto, o recurso especial das Assistentes de Acusação, no que diz respeito à continuidade delitiva e à alegação de ofensa ao art. 71 do Código Penal, não ultrapassa o juízo de admissibilidade, pela aplicação das Súmulas n. 283 e 284 do Supremo Tribunal Federal, motivo pelo qual impõe-se a manutenção da fração aplicada no acórdão recorrido. 15. Redimensionadas as penas, fica cassada ex lege, a substituição por restritivas de direitos, pela falta do requisito objetivo do art. 44, inciso I, do Código Penal, porque estabelecida a pena final em patamar superior a 4 (quatro) anos. 16. Prejudicado o recurso especial defensivo, no tocante à alegação de ofensa aos arts. 46, § 4.º, 33, § 2.º, alínea c, e 59, incisos III e IV, do Código Penal e art. 489, § 1.º, incisos II e IV, do Código de Processo Civil, c.c. o art. 3.º do Código de Processo Penal, trazida sob o argumento de que teria sido negado, de forma automática e sem fundamentação, o direito de o Recorrente cumprir a pena restritiva de direitos na metade do tempo previsto para a pena privativa de liberdade. 17. Recurso especial de M. G. (Acusado) parcialmente conhecido e nessa extensão, desprovido. Recurso especial de T. T. DE M. e I. M. C. (Assistentes de Acusação) parcialmente conhecido e, nessa extensão, provido em parte, a fim de majorar as penas-bases em relação aos crimes contra elas praticados. As penas ficam redimensionadas nos termos do presente voto. (REsp 1865567/SP, Rel. Ministra LAURITA VAZ, SEXTA TURMA, julgado em 07/12/2021, DJe 16/12/2021) (Grifo nosso).

Com análise do julgado, é possível perceber que a relatora julgou improcedente o pedido do réu, o qual o mesmo recorreu à sentença afirmando que não estavam presentes as elementares do crime de assédio sexual, tais quais sejam a ameaça ou a promessa de prejudicar ou favorecer as vítimas, informando ainda que estaria sendo condenado pela mera suposição de que teria impedido a transferência das vítimas do banco para outras agências, fato esse que foi julgado improcedente visto que, de acordo com as falas da relatora, o artigo 216-A do Código penal não exige ameaça ou promessa de prejudicar ou favorecer a vítima, basta que o agente, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constranja a vítima no intuito de obter vantagem ou favorecimento

sexual, ou seja, basta que o superior hierárquico se use de sua prerrogativa de superior para constranger a vítima a realizar atos de cunho sexual.

O juízo de primeiro grau revelou estarem presentes os elementos de prova de dolo do réu em satisfazer sua lascívia, perseguindo as vítimas por vários meses e as molestando diariamente, valendo-se de sua posição de superior hierárquico dentro da agência bancária, conclusão essa mantida pelo Superior Tribunal, visto que para a alteração da conclusão seria necessária a reanálise do contexto fático, o que não é possível em sede de recurso.

4.4 EFEITOS TRABALHISTAS

Por mais que o processo criminal do assédio sexual seja de competência da Justiça Comum, o ato pode desencadear efeitos na esfera trabalhista também. Os casos serão julgados de forma distinta (o ato lesivo será julgado na esfera comum, e o ato trabalhista será julgado na esfera trabalhista), porém ambos podem ser julgados paralelamente, sem a necessidade de esperar um processo se findar para começar o outro.

É dever empresarial que a construção do ambiente de trabalho seja saudável, bem como, de acordo com o artigo 157 da CLT, cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Outra questão a ser levantada, é o fato de que a empresa e os seus responsáveis devem instruir funcionários quanto às precauções no sentido de evitar acidentes ou doenças ocupacionais, tal questão essa que está presente no art. 157, inciso II da Consolidação da Leis do Trabalho, (BRASIL, 1943), fato esse que pode ser corrompido pelo ato de assédio sexual, uma vez que o mesmo pode desencadear doenças no assediado, desequilibrando o ambiente de trabalho.

Bem como nos casos de assédio moral, no assédio sexual o ato também se enquadra nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (Art. 483, alínea “d” da CLT) e também se configura um ato lesivo contra a honra e boa fama do assediado, conforme alínea “e” do mesmo dispositivo. (BRASIL, 1943), hipóteses essas em que, da mesma forma que o assédio moral, o empregado poderá considerar rescindido o contrato (rescisão indireta), “motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada”

(TST, 2020), as quais sejam aviso prévio, 13º, férias, FGTS com a devida multa de 40% e etc.

Assim como no assédio moral, para a configuração de uma rescisão indireta, é necessária a “existência de uma falta grave cometida pelo empregador, que resulte na impossibilidade da continuação da relação de emprego” (BÜTTENBENDER; FARINA, 2013) caso esse em que o assédio sexual pode configurar uma falta grave cometida pelo empregador.

No julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, Recurso Ordinário Trabalhista: RO 001854-91.2014.5.03.0143 é possível verificar essa possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência de assédio sexual.

EMENTA - ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL- RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Demonstrado que a reclamante foi vítima de assédio moral e sexual, configuradas estão as hipóteses do artigo 483, b e e, da CLT, prontas a autorizar a empregada a rescindir o contrato de trabalho de forma oblíqua. (TRT-3 – RO: 01854201414303007 MG 0001854-91.2014.5.03.0143, Relator: Emilia Facchini, Terceira Turma, Data de publicação: 28/11/2016).

O processo foi julgado parcialmente provido em primeira instância pela juíza, condenando a reclamada CONDOMÍNIO DO EDIFÍCIO EMPRESARIAL ALBER GANIMI com responsabilidade solidária do reclamado ÂNGELO ACHILES DE PAULA TAROCO ao pagamento de indenização e reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, porém a reclamada entrou com recurso para revisão da sentença. (TRT-3, 2016, on-line)

Após análise de depoimentos de testemunhas e da própria reclamante, foi possível perceber a ocorrência de assédio sexual durante e até mesmo após o horário de expediente, visto que as próprias testemunhas achavam estranho como o reclamado olhava para a reclamante, visto que o mesmo sempre ficava próximo da reclamante no elevador, muitas vezes até chegou a mexer no cabelo da mesma, que o reclamado uma vez encontrou a reclamante no ponto de ônibus e a ofereceu carona, porém a mesma não aceitou por ter receio do mesmo, que o reclamado diversas vezes solicitou que a reclamante

levasse coisas em sua sala, e sempre reclamava das atitudes do reclamado para consigo. Inclusive o próprio reclamado que dispensou a reclamante, visto que a mesma se recusou a subir uma escada muito alta para limpar o lustre. O reclamado inclusive começou a tratar a reclamante mal após ver que a mesma resistia as suas tentações. (TRT-3, 2016, on-line)

Sendo assim, em voto da relatora, a mesma se mostrou a favor da rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante, bem como ao pagamento de indenizações por parte da reclamada, visto que foram demonstrados os ilícitos que ocasionaram assédio moral e sexual, configurando as hipóteses do artigo 483, b e e da CLT, negando provimento ao recurso interposto pela reclamada. (TRT-3, 2016, on-line)

4.5 EFEITOS CÍVEIS

Os efeitos cíveis do assédio sexual estão relacionados aos efeitos trabalhistas, uma vez que o próprio ato lesivo da honra ou da boa-fama do empregado, presente no art. 483 alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, “estará juridicamente enquadrado nas hipóteses de dano moral, o qual ensejaria a rescisão do contrato, pleiteando-se a devida indenização”. (MACIEL; CUNHA, 2018).

Sendo assim, uma vez caracterizado o dano e o crime de assédio sexual forem configurados, o assediado/assediada poderá pedir a indenização para reparação do dano, conforme previsto no artigo 927 do Código Civil: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002). Após a Emenda Constitucional de número 45 no ano de 2002, mesmo que o dano moral seja uma reparação com caráter civil, será de competência da Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114, inciso VI da Constituição da República, onde informa que “Compete à justiça do trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (BRASIL, 1988).

No julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo: RO: 1000566-07.2019.5.02.0382 SP, é possível verificar a possibilidade de indenizações em decorrência do assédio sexual.

DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - INDENIZAÇÃO. Comprovado o assédio sexual praticado pelos superiores hierárquicos no curso da jornada de trabalho pertinente a condenação do empregador na reparação pecuniária pelo dano mora, eis que a teor do disposto nos artigos 186 e 932, III do Código Civil, eis que é responsável pelos atos praticados por seus prepostos e comitentes. (TRT-2 10005660720195020382 SP, Relator: Rosa Maria Villa, 2ª turma – cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020).

O dano moral foi sentenciado em primeiro grau no importe de R\$ 1.500,00 reais, onde a reclamada EBAZAR.COM.BR.LTDA impetrou recurso afirmando que a reclamante ARYA VASSURA não se desvencilhou da prova dos atos e não delatou o assédio no canal de denúncia da empresa. (TRT-2, 2020, on-line).

A reclamante era constantemente assediada pelos líderes da empresa, sendo eles LUIZ HENRIQUE, EDUARDO NUMA e MICHEL SILVA, os mesmos faziam comentários de cunho sexual em relação a aparência física da reclamante. O assédio foi devidamente comprovado pela testemunha da reclamante. Vale salientar que foi realizada reunião com os líderes após a denúncia de diversas outras mulheres da empresa, tendo a reclamada tomado conhecimento dos fatos e se absteve de coibi-los ou puni-los. Após análise dos fatos, restou configurada a responsabilidade civil do empregador no molde dos artigos 186 e 932, III do Código Civil. Foi reconhecido o dano em face das provas inequívocas da reclamante, bem como na negligência da reclamada na devida fiscalização de seus líderes e o fato de o ato ter sido praticado durante a jornada de trabalho pelos superiores hierárquicos da reclamada. (TRT-2, 2020, on-line).

Foi negado o recurso impetrado pela reclamada, sendo revisado o valor dos danos morais para o montante de R\$ 10.000,00. (TRT-2, 2020, on-line).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise dos temas em destaque, frisa-se que o poder diretivo dentro das empresas é de extrema importância para o funcionamento e a organização do espaço laboral, tanto para os empregados/funcionários quanto para os próprios empregadores. Ocorre que, o abuso desse poder pode desencadear diversas situações constrangedoras e problemáticas.

É possível verificar que a maior parte dos casos de assédios sexuais e morais são decorrentes do abuso do poder diretivo do empregador dentro da empresa.

O fato de o empregador possuir prerrogativas e poderes que o autoriza a manter a organização dentro do ambiente de trabalho e determinar funções para com os empregados faz com que esse superior hierárquico se utilize dessas prerrogativas para obter vantagens, sejam elas de cunho sexual ou apenas para colocar o empregado em uma situação vexatória, casos em que podem desencadear diversos problemas tanto no espaço laboral (o qual pode se tornar um espaço de difícil convivência) quanto para o próprio assediado, a vítima, tais quais podem ser caracterizados como problemas de saúde (depressão, ansiedade, alcoolismo, por exemplo).

Apesar de o assédio sexual e o moral serem caracterizados de formas distintas e possuírem formas distintas, ambos podem gerar efeitos em esfera cível e trabalhista, e o assédio sexual pode gerar efeito também em esfera penal, fato esse que permite concluir que a ocorrência desses atos no espaço laboral é mais ampla do que se possa imaginar.

Conforme as jurisprudências analisadas são possíveis identificar que, na maioria dos casos, o empregador possui um apoio e amparo legal, sendo possível a indenização por danos em esfera cível, em decorrência de toda pressão psicológica e também os problemas decorrentes do assédio, bem como a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta em esfera trabalhista, visto que o empregador é responsabilizado pelo ato, e até mesmo a decretação de prisão ou pagamento de multa em esfera penal se for o caso de assédio sexual.

É de extrema importância salientar que a ocorrência desses assédios em local de trabalho está cada vez mais frequente, e os assediadores devem ser responsabilizados por todo dano causado, bem como o assediado/vítima possui o direito de ser defendido e ter seus direitos pagos.

Os assédios sexuais e morais merecem uma atenção pelo simples fato de poder desencadear problemas que podem ser irreversíveis para a vítima, pessoas que sofrem esse tipo de assédio merecem respeito e apoio tanto dos empregadores e superiores hierárquico, tanto de seus colegas de trabalho, todos devem prezar por um ambiente de trabalho saudável e seguro, pois a ocorrência de um ato isolado pode ocasionar o desequilíbrio do ambiente laboral, e gerar problemas e desconfortos para todos os envolvidos.

Referências

BARRETO, Camila Pitanga. **Os limites impostos pela tipificação penal do assédio sexual e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho**. 2015. Trabalho de monografia de pós graduação em Direito - Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP), Escola de Direito de Brasília (EDB), Brasília, 2015.

BARRETO. Elis. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens**. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 de Jan de 2022

BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de

Set de 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 12 de Nov de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.271, de 15 de Abril de 2016**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13271-2016.htm>>. Acesso em: 20 de Set de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 27 de Jan de 2022

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **RECURSO ESPECIAL, REsp: 1865567/SP**, Relatora: Ministra LAURITA VAZ, SEXTA TURMA, julgado em 07/12/2021, DJe 16/12/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **RECURSO ORDINÁRIO: RO 00108632520155010070 RJ. A C Ó R D Ã O 10ª T U R M A ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO**. Provado nos autos que o empregado foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art. 483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral comprovado. Relator: EDITH MARIA CORREA TOURINHO, Data de Julgamento: 19/07/2017, Décima Turma, Data de Publicação: 28/07/2017. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111623751/recurso-ordinario-ro->

[108632520155010070-rj/inteiro-teor-1111623780](https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1205366549/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1007101920195010031-rj/inteiro-teor-1111623780)>. Acesso em: 14 de Mar de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **RECURSO ORDINÁRIO: RO 01007101920195010031 RJ. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA.** A empregadora deve tratar seus empregados com respeito, coibindo procedimentos que os exponham a tratamentos ofensivos e desrespeitosos, hipóteses que ensejam a reparação por danos morais, além de motivarem a rescisão indireta do contrato de emprego. Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 27/01/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 20/02/2021. JusBrasil, 2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1205366549/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1007101920195010031-rj/inteiro-teor-1205366554>>, Acesso em: 14 de Mar 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **RECURSO ORDINÁRIO: RO 10005660720195020382. DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - INDENIZAÇÃO.** Comprovado o assédio sexual praticado pelos superiores hierárquicos no curso da jornada de trabalho pertinente a condenação do empregador na reparação pecuniária pelo dano mora, eis que a teor do disposto nos artigos 186 e 932, III do Código Civil, eis que é responsável pelos atos praticados por seus prepostos e comitentes. TRT-2 10005660720195020382 SP, Relator: Rosa Maria Villa, 2ª turma – cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020. JusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818242304/10005660720195020382-sp/inteiro-teor-818242752>>. Acesso em: 14 de Mar de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **RECURSO ORDINÁRIO: RO 01854201414303007 MG 0001854-91.2014.5.03.0143 . EMENTA - ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL- RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.** Demonstrado que a reclamante foi vítima foi vítima de assédio moral e sexual, configuradas estão as hipóteses do artigo 483, b e e, da CLT, prontas a autorizar a empregada a rescindir o contrato de trabalho de forma oblíqua. (TRT-3 – RO: 01854201414303007 MG 0001854-91.2014.5.03.0143, Relator: Emilia Facchini, Terceira Turma, Data de publicação: 28/11/2016). JusBrasil, 2016. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1113015268/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1854201414303007-mg-0001854-9120145030143/inteiro-teor-1113015312>>. Acesso em: 14 de Mar de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: ROT 0021024-73.2019.5.04.0231. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.** Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Data de Julgamento: 31/05/2021. JusBrasil, 2021. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1223463424/recurso-ordinario-trabalhista-rot-0021024-73-2019-5-04-0231>>

[210247320195040231/inteiro-teor-1223463436](https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/967/Arquivo%2039.pdf)>. Acesso em: 14 de Mar de 2022

BÜTTENBENDER, Nara Daiana Tondo; FARINA, Rosemeri. **A Possibilidade da Rescisão Indireta por Assédio Moral**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 708-726, 2013. Disponível em: <<https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/967/Arquivo%2039.pdf>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

Conselho Nacional do Ministério Público, **Assédio moral e sexual: previna-se**. Conselho Nacional do Ministério Público, Brasília, 2016, 28 p. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: 25 de Out de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo. LTr, 2019.

DIAS, Gabriel Radi. **Poder diretivo do empregador**. Jusbrasil. 2017. Disponível em: <<https://advocaciaaranega.jusbrasil.com.br/artigos/548022958/poder-diretivo-do-empregador>>. Acesso em: 12 de Out de 2021.

DINIZ, MARIA ILIDIANA. **“Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual do trabalho feminino das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte”**. 2014. Tese para pós graduação em serviço social. Universidade do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio sexual**. Jus. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

FIOCRUZ, **Assédio moral e sexual no trabalho, prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Brasil, 2014, 36 p.

FORBES, **“Uma em cada seis mulheres vítimas de assédio sexual no trabalho pede demissão”**, 07 de out de 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao/>>. Acesso em: 14 de fev de 2022.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. Ed. São Paulo. LTR, 2005, p. 32.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**. Op. Cit., 2002, P. 17.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail**, op. Cit., 1998, p. 92.

JÚNIOR, Jaime Munhoz Peres. **Assédio sexual no ambiente trabalhista**. 2018. Trabalho de conclusão de curso do Direito. Centro Universitário Toledo. Araçatuba/SP. 2018. Disponível em: <<https://servicos.unitoledo.br/repositorio/bitstream/7574/1850/3/ASS%C3%89DI>>

[O%20SEXUAL%20NO%20AMBIENTE%20TRABALHISTA%20-%20JAIME%20MUNHOZ%20PERES%20JUNIOR.pdf](#)>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

LEYMANN, Heinz. **The contempt and development of mobbing at work**. European journal of Work and Organisational Psychology, Peter Herriot, v. 5, n. 2, p. 165-81, 1996.

LOUREIRO, Felipe José Silva. **A subordinação e as atuais relações entre capital e trabalho**. Jus. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17308/a-subordinacao-e-as-atuais-relacoes-entre-capital-e-trabalho/2#>>. Acesso em: 15 de Set de 2021.

MACIEL, Laís Regina de Azevedo; CUNHA, Wladimir Alcibíades Marinho Falcão. **Dano Moral decorrente da prática de assédio sexual nas relações laborais**. João Pessoa, 2018. Disponível em: <<https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/LA%C3%8DS-ok.pdf>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. São Paulo. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acesso em: 11 de Nov de 2021.

MARINHO, Kamila. **Assédio moral e sexual: o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho**. São Paulo. 2020. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leq.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 de Out de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. 5ª. ed. São Paulo. Saraiva. 2017.

Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho, perguntas e respostas**. Brasília, 2017. 24p. Disponível em: <<http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

MOREIRA, Rômulo Andrade. **O crime de assédio sexual**. JusBrasil. 2015. Disponível em: <<https://romulomoreira.jusbrasil.com.br/artigos/160860311/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 184.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, Revista LTR, n. 68, p.922-930, ago. 2004.

PANCHERI, Ivanira. **As 45 perguntas de Heinz Leymann**. Estado de Direito. 2017. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/45-perguntas-de-heinz-leymann1/>>. Acesso em: 20 de Out de 2021.

RAFAEL, Kelen Cristina de Lima. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Meu artigo. 2017. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/assedio-moral-sexual-no-trabalho.htm>. Acesso em: 23 de Abr de 2021

REIS, Jânia Aparecida P. dos. **Abuso no Poder diretivo do empregador gera dano moral**. Conjur. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-abr-27/jania-reis-abuso-poder-diretivo-empregador-gera-dano-moral>>. Acesso em: 12 de Out de 2021

Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasil, 2017-2019. 23 p. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 25 de Out de 2021.

SOUSA, Lenise Gomes Leite de. **Assédio sexual na relação de trabalho**. 2020. Monografia para bacharel em Direito. Faculdade de ciências jurídicas e sociais (FAJS), Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.

Tribunal superior do Trabalho. **Assédio Sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** Brasil, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>>. Acesso em: 27 de Jan de 2022

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral- Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo**. Brasil, 2019. 24 p. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 20 de Out de 2021.

Tribunal Superior do Trabalho. **Demora em ajuizar ação não impede reconhecimento de rescisão indireta por assédio moral**. Brasil, 2022. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/demora-em-ajuizar-a%C3%A7%C3%A3o-n%C3%A3o-impede-reconhecimento-de-rescis%C3%A3o-indireta-por-ass%C3%A9dio-moral>>. Acesso em: 20 de Fev de 2022.

VASCONCELLOS, Andréa. **Relação de trabalho x relação de emprego – formas alternativas de contratação**. 2009. Semana Jurídica do Curso de Direito. 2009.

VIEIRA, Tiago. **A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional**. Jus. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional>>. Acesso em: 20 de Set de 2021.