

"A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO"

Vinicius Montini Pires

RESUMO

O presente Artigo Científico aborda um assunto que, embora presente nas relações sociais há muitos anos, somente vem sendo abordado nas últimas décadas. Trata-se do assédio, que se manifesta de diferentes formas, mas em especial o moral e o sexual. A abordagem é feita em relação ao ambiente de trabalho, onde não raramente deixa a vítima com problemas psicológicos e danos morais, sendo tratada socialmente como se fosse a culpada pelo acontecido. Nas últimas décadas, a sociedade passou a verificar com maior cuidado este problema, inclusive com o surgimento de leis e a reprovação social daqueles que estiverem envolvidos na condição de assediadores. As pessoas assediadas também ganharam grupos de proteção e de apoio psicológico, além do amparo legal da legislação positivada.

Palavras-Chave – Abuso, sexual, moral, leis trabalho

SUMMARY

This scientific article addresses a subject that, although present in social relations for many years, has only been addressed in recent decades. It is about harassment, which manifests itself in different ways, but especially in moral and sexual forms. The approach is made in relation to the work environment, where it often leaves the victim with psychological problems and moral damages, treating them as if they were to blame for what happened. In recent decades, society has begun to examine this problem more carefully, including with the emergence of laws and social disapproval of those who are involved as harassers. People who are harassed have also gained protection and psychological support groups, in addition to the legal protection of positive legislation.

Keywords – Abuse, moral, sexual, law, works

1. INTRODUÇÃO

Inicialmente, é necessário conceituar o assédio moral e o assédio sexual no Ambiente de Trabalho.

O assédio moral consiste na desvalorização da vítima do mundo do trabalho, com o intuito de diminuir sua auto estima ou eliminá-la daquele ambiente, não lhe dando condições de exercer dignamente a sua função. O trabalhador é exposto a situações degradantes, humilhantes e constrangedoras, que se repetem e se prolongam em sua faina de trabalho. A vítima se desestabiliza emocionalmente e muitas vezes abandona o local de trabalho ou pede demissão, com graves consequências psicológicas (ZANETTI, 2014).

Já o assédio sexual caracteriza-se pela conduta que tem como objetivo a satisfação da lascívia do assediador, constrangendo e abusando a dignidade da vítima. O assediado recebe convites indecorosos, insinuações e mesmo contatos físicos forçados, apresentando que o assediado deve ceder à pretensões do assediador para manter o seu trabalho. Da mesma forma que o assédio moral, traz graves consequências psicológicas para a vítima, que não raras vezes pede demissão do trabalho mesmo sofrendo prejuízos com tal situação (ZANETTI, 2014).

O assédio moral denota necessidade de frequência nos atos hostis para que seja caracterizado, visando prejudicar psicologicamente o assediado, imprimindo terror psicológico mediante reiterada repetição.

O assédio sexual, diferentemente, caracteriza-se por um único ato que tenha finalidade libidinosa, sendo desnecessária a frequência ou duração.

Assim sendo, a diferença entre os dois tipos de assédio reside nos interesses tutelados, pois o moral fere a dignidade psíquica do indivíduo, enquanto que o sexual fere a liberdade sexual da pessoa (ZANETTI, 2014).

Embora os dois institutos tenham aparências distintas, muitas vezes andam conjuntamente. Em algumas situações o assédio moral transforma-se em assédio sexual, quando, por exemplo, o chefe convida a secretária para um almoço com intenção de assediá-la sexualmente. Se a secretária recusa o convite, passa a ser assediada moralmente, com colocações pejorativas sobre o trabalho que desempenha na empresa. Nesse exemplo, os dois casos de assédio se apresentam conjuntamente (ZANETTI, 2014).

2. A REALIDADE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO DIREITO BRASILEIRO

O assédio moral e o assédio sexual são institutos relativamente novos no Direito brasileiro, pois em uma sociedade patriarcal, tais atos eram considerados “normais” até o final do século XX. Muitas vezes, a culpa era relegada à vítima, supostamente desejando ser incapaz de fazer o seu trabalho ou mesmo querendo tirar vantagem de alguma situação sobre o seu superior hierárquico.

A situação mudou com a entrada em vigor da Constituição de 1988, que alargou a cidadania e deu voz aos que antes estavam desprotegidos, daí a razão pela qual surgiu legislação visando proteger as pessoas que estavam do lado mais fraco nas relações de trabalho, ou seja, os empregados.

Somente a partir daí, os juízes e tribunais passaram a atentar para as queixas das vítimas, que até então eram relegadas ao esquecimento e mesmo ao menosprezo público e até mesmo familiar.

O legislador viu-se então na contingência de positivar o direito no sentido de oferecer proteção às vítimas de abuso, sendo que o Código Penal Brasileiro recebeu em seu bojo novo artigo dispondo sobre o assunto

O artigo 1º, inciso III da Constituição é o alicerce da luta tanto contra o assédio moral quanto o assédio sexual:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

2.1 Caracterização dos Tipos de Assédio

Inicialmente, é necessário caracterizar relação de trabalho, com sendo aquela que envolva atividade humana com finalidade econômica, com o objetivo de obter riquezas. A relação de trabalho engloba a relação de emprego, sendo necessário nesta subordinação e continuidade, ou seja, a não eventualidade dos serviços prestados. Havendo estes elementos, configura-se a relação empregatícia, da qual

decorrem direitos e deveres para ambas as partes. A relação de trabalho compreende, portanto, a relação de emprego, conforme vaticina MARTINS (2006):

[...] na relação de emprego, ocorre um vínculo de natureza privada, enquanto na relação de trabalho pode tanto ocorrer um vínculo de natureza pública (entre o funcionário público e o militar e o Estado), como de natureza privada (entre o trabalhador autônomo e os eventuais com o tomador de serviço).

A partir daí, é possível analisar a ocorrência do assédio moral no local de trabalho, havendo ou não a relação de emprego, ou seja, pode ocorrer tanto havendo vínculo empregatício como prestação de serviços.

Embora não exista uma lei específica sobre o assédio moral no local de trabalho, existem princípios constitucionais e legais aplicados para o combate a esta triste realidade, enquanto é aguardada a aprovação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, havendo projeto de Lei que já foi enviado ao Congresso Nacional e que aguarda votação. O artigo 1º da referida Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho dispõe que:

- 1. Para efeitos da presente convenção, entende-se por:
 - a) O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dos mesmos, se uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são susceptíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui violência e assédio de gênero;
 - b) Entende-se por «violência e assédio com base no gênero» a violência e assédio dirigido a pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetem de forma desproporcionada pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.
- 2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, as definições constantes das disposições legislativas e regulamentares nacionais podem prever uma conceito único ou conceitos separados.

2.1.1 Assédio Moral no Local de Trabalho

A violência psicológica na empresa é decorrente do poder aliado à perversidade do superior hierárquico agressor, seja em empresas públicas ou privadas. Tal conduta é destrutiva do ponto de vista da saúde física e psicológica do assediado. Ocorrendo no ambiente de trabalho, normalmente é mais fácil identificar a agressão e o agressor.

O termo *mobbing*, do inglês *to mob*, significa assediar, atacar, agredir. Assim sendo, o mobbing é caracterizado por uma degradação do ambiente de trabalho através de condutas abusivas de superiores hierárquicos em relação aos subordinados, entre colegas ou até mesmo no caso de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico, embora esta última forma seja menos comum no terror psicológico. Costuma ocorrer através de atos comissivos ou omissivos, gestos e comportamentos que possam ocasionar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (FELKER, 2006).

O assédio moral no trabalho, nas palavras de HIRIGOYEN (2002), é caracterizado como qualquer conduta abusiva, podendo ser gesto, palavra, comportamento, atitude, que por sua repetição ou sistematização atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho.

Atentando para o conceito de Hirigoyeen acima citado, é possível estabelecer os principais elementos do assédio moral. Inicialmente, o assédio moral é decorrente de uma conduta abusiva, quando o empregador extrapola os limites do poder de direção que lhe é atribuído, dispensando ao trabalhador rigor agressivo, com gritos, humilhações, desprezo, entre outras formas de diminuí-lo aos olhos de terceiros e aos seus próprios olhos.

A conduta, para ser caracterizada, precisa estar pautada na repetição. O assédio moral é caracterizado pela continuidade da humilhação, dos vexames, transformando-se em um “psicoterror” de caráter destrutivo. Também é necessário que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ou seja, como consequência do terror psicológico, acompanhando *pari passu* a destruição da autoestima do assediado, sua ridicularização, sua humilhação e satirização.

A violência decorrente do assédio moral ameaça o emprego da vítima, haja vista que ela se sente constrangida a pedir demissão ou pede afastamento para tratamento

de saúde. O *mobbing* também hostiliza o ambiente de trabalho, pois os colegas da vítima do assédio acabam sendo cúmplices do superior hierárquico, com medo de também virem a sofrer perseguições, retaliações ou mesmo demissão.

A violência moral é usada frequentemente pelas empresas com o objetivo de aumentar a produtividade e a geração de lucros, por meio da pressão imposta aos funcionários para execução de metas preestabelecidas e às vezes com exigências aumentadas no decorrer de sua execução. Nesses casos, o empregado assediado torna-se prisioneiro e ao mesmo tempo cúmplice do seu superior hierárquico, na medida em que se esforça cada vez mais para alcançar a meta objetivada. É a chamada “administração do estresse”, muito utilizada pelas empresas de telemarketing, sendo que algumas delas cronometram o tempo que o funcionário pode ficar no banheiro (HYRIGOYEN, 2006).

Existe a possibilidade de o terror psicológico estar relacionado com algum tipo de discriminação, como em relação a homossexuais, mulheres, ou pessoas que tenham pensamento filosófico ou político diferente do seu superior hierárquico ou daquele a quem deva prestar contas do seu trabalho. Cabe ressaltar que a radicalização observada no Brasil, em especial nos últimos dez anos, abriu brechas para esta possibilidade, com diversos casos concretos sendo constatados e sendo levados à Justiça do Trabalho.

O terror psicológico também costuma ser usado contra trabalhadores que tenham alguma forma de estabilidade, caso das gestantes ou dos que sofreram acidente de trabalho e que voltaram após período de licença médica. Ainda existem casos, de funcionários com nível superior de graduação que passam a sofrer assédio dos colegas por considera-lo uma ameaça ao cargo que ocupam. Este caso é mais comum em repartições públicas, onde os cargos de nível hierárquico superior são ocupados indicações políticas e não por concurso. Este é um caso de assédio moral horizontal, ou seja, parte dos próprios colegas que se sentem incomodados com as possibilidades de ascensão hierárquica de alguém que trabalha ao seu lado.

Existem ainda casos mesquinhos onde o assédio moral é fruto de ciúme ou de rivalidade entre pessoas no mesmo ambiente de trabalho. O fato é que o assédio moral é sempre uma tentativa de afastar a pessoa, seja através de um pedido de demissão ou de sua transferência para outro setor da empresa.

Há uma clara mudança de métodos utilizados na forma de agressão, dependendo do contexto sociocultural e profissional. Nos cargos de nível hierárquico mais elevados, tornam-se mais sutis e conseqüentemente mais difíceis de serem identificadas. Já nos setores de produção, a violência assume contornos mais definidos, mais diretos, acontecendo de forma verbal e às vezes até mesmo física. Em todos os casos, no entanto, o objetivo é sempre o mesmo, qual seja, ferir a dignidade e a autoestima do trabalhador (MARTINS, 2006).

No assédio moral, o rigor em excesso no trato diário é conduta básica no assédio moral, assim como a atribuição de serviços vexatórios ou até perigosos ou acima da capacidade de execução por parte daquela pessoa. Agindo assim, o trabalhador começa a imaginar que é incompetente, que não está apto para o trabalho, sentindo-se culpado e transformando-se em cúmplice do superior hierárquico.

Em alguns casos, o assédio ocorre através do isolamento, quando o empregado é mantido sem contato com os demais colegas de trabalho, impedido de comunicar-se com eles. Tal conduta foi verificada em uma multinacional do ramo de transportes, a FIAT, no início do século, mas ainda praticado em outras empresas, aplicadas em empregados que eram readmitidos através de decisões judiciais. Costumavam ficar em uma sala pequena, chamada de “geladeira”, virando vítimas de piadas por parte dos próprios colegas de trabalho.

Existem casos em que a empresa se utiliza da comunicação escrita ou verbal para humilhar os funcionários. Um exemplo é quando afixa no mural lista com os nomes de empregados com menor produtividade. Em outros casos, ocorre o envio de bilhetes com ofensas e injúrias, advertências por escrito sem haver motivo aparente para tal atitude. Também já foram registrados casos em que os funcionários da empresa receberam comunicado ameaçando de demissão aqueles que não tiverem alcançado a produtividade desejada. Agindo assim, o assediador utiliza-se de ameaças constantes de demissão, colocando em dúvida a capacidade do trabalhador, tratando habitualmente os subordinados de forma grosseira, tecendo comentários maldosos e injuriosos sobre a condição social, cor, raça ou preferência sexual do trabalhador (HYRIGOYEN, 2006).

Existem outras formas maléficas de tratar o trabalhador. O assediador passa a ignorar a existência da vítima, fala mal dela na sua presença como se não a estivesse

vendo, e os demais empregados recebem orientação para não dirigir palavras à vítima.

Induzir ao erro é outra forma constante de assediar o trabalhador, com o objetivo de criticá-lo posteriormente e rebaixar a sua imagem diante de si mesmo, para que ele forme um conceito negativo acerca de si mesmo. Não raramente, esta é uma forma de levar o empregado a pedir demissão.

Outra forma perversa de humilhar o empregado é submetê-lo a condições degradantes de trabalho, como salas mal iluminadas, espaço físico exíguo ou privação das adequadas ferramentas de trabalho.

2.1.1.1 **Legislação**

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina a questão do assédio moral no trabalho, conforme segue:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

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

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2o No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3o Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

2..1. 2 Assédio Sexual no Trabalho

No entendimento de Gueiros e Japiassú (2018), o assédio sexual é uma coerção sexual levada a efeito normalmente por um superior que impõe aos seus subordinados favores sexuais prometendo em troca promoções no trabalho, favores, dentre outros. *Ipsis litteris*, assim a definem:

A conduta proibida consiste em constranger (importunar, incomodar, forçar, obrigar, aborrecer insistentemente), com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, vale dizer, qualquer benefício ou favor libidinoso que ofenda o pudor médio. O tipo consiste, portanto, na insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais do subalterno. E não exige, ao menos expressamente, o fim da conjunção carnal.

A Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional define o assédio sexual em um “ato de insinuação sexual que atinge o bem-estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para sua permanência no emprego, podendo assumir a forma de insinuações verbais ou pontuais”.

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região assim definiu o Assédio Sexual:

EMENTA: **ASSÉDIO SEXUAL**. DANO MORAL. PROVA.

O assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual indesejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, vai de encontro à dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana. Para tanto, pressupõe constrangimento indevidamente imputado a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Há respaldo probatório convincente nos autos, quanto as

alegações relativas a atos atentatórios a intimidade da reclamante. Reparação devida. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001307-69.2013.5.03.0019 RO; Data de Publicação: 28/11/2014; Disponibilização: 27/11/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 94; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Deoclecia Amorelli Dias; Revisor: Convocado Delane Marcolino Ferreira)

Da mesma forma que o assédio moral, o assédio sexual pode caracterizar-se de várias formas, entre elas a coação à prática do ato sexual por meio de palavras, gestos ou contatos físicos, atentado violento ao pudor, comentários sexuais, gestos, olhares que sejam considerados desagradáveis ou repreensíveis. Também é caracterizado com convites para jantar, viagens, passeio, tentativa forçada de beijo ou transferência de local de trabalho com o intuito de facilitar investidas sexuais (GUEIROS E JAPIASSÚ, 2016)

Não existe necessidade do contato físico para caracterizar o assédio físico. Para ocorrer a tipificação de tal abuso, a conduta deve ter reprovação da vítima, não podendo haver o seu consentimento, deve causar constrangimento fazendo com que o assediado se sinta ofendido, agredido, lesado e constrangido com o ato. Uma simples “cantada”, galanteio ou “paquera” não tipificam o crime, desde que não atentem contra o pudor tutelado nos crimes sexuais. Existe uma distinção entre o flerte, conduta socialmente tolerada, mesmo que incômoda, e o assédio, onde há um insistente constrangimento indevido ou a ameaça de represália.

Zanetti (2009), afirma que “a necessidade em ser feita separação é importante para evitar a inflação de responsabilidade seja ela civil ou penal, já que muitas pessoas utilizam o poder judiciário como um instrumento de captação de recursos financeiros”

No entendimento de Delgado (2017):

É ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988, em face do novo status jurídico conferido às mulheres (art. 5º, caput e I, CF/88, por exemplo) e, de resto, aos direitos de personalidade da pessoa humana, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, “b”, ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (quando se tratar de infração empresarial: “ato lesivo à honra e

boa fama”). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla.

Para o autor acima citado, o assédio sexual no ambiente de trabalho viola os direitos da personalidade da pessoa humana, assim como a dignidade humana, todos resguardados pela Constituição de 1988 e pelas leis dela emanadas. Trata-se de comportamento indesejado, cometido tanto por superiores hierárquicos como por colegas de trabalho, ou seja, de ordem vertical ou horizontal. Salvo exceções, o ato não necessita ser repetido, haja vista que constrange, intimida e fere a dignidade da vítima.

Moura (2016) afirma que

A atitude do empregador em tomar qualquer iniciativa, ainda que isolada, na tentativa de obter favorecimento sexual, valendo-se de sua posição hierárquica, é intolerável. Mesmo que o empregado assediado aceite o convite para um encontro pessoal, este fato, por si só, não é capaz de desfazer o assédio sexual. A concordância do empregado, a princípio, é fruto do temor da perda de emprego ou de perseguição no trabalho. Portanto, aceitando o empregado a investida do empregador, a este ainda incumbe demonstrar que foi livre e consciente a manifestação de vontade do empregado, sob pena de configurar abuso sexual.

Na linha de pensamento do autor, mesmo que o empregado aceite o convite do patrão, ainda pode ser caracterizado o abuso do patrão ou superior hierárquico. Entra-se aí em uma questão subjetiva, cabendo ao empregador ou superior hierárquico demonstrar que não foi sua intenção assediar a suposta vítima. Trata-se de um caso em que há inversão do ônus da prova. No entanto, com a Lei 13.467/2017, em seu artigo 818, houve alteração neste quesito, assim redigido: *Artigo 818- A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.*

Percebe-se que o assédio sexual, da mesma forma que o assédio moral, são questões que estão sendo desenvolvidas no Direito pátrio, e assim estão sujeitos a constantes mutações. No entanto, no momento do julgamento, o juiz pode inverter o ônus da prova diante da realidade factual em que fique comprovado que o autor da ação é a parte mais frágil e não tem condições de

enfrentar o Departamento Jurídico de uma multinacional, por exemplo. Assim dispõe o inciso II do artigo 818 da CLT e §§ 1º, 2º e 3º, que orienta sobre o ônus da prova:

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por CLT 137 Consolidação das Leis do Trabalho decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil

O assédio sexual, na esfera trabalhista, poderá resultar na demissão por justa causa do assediador, de acordo com o artigo 482, *b* e *j* da CLT, assim como da rescisão indireta do trabalho por parte do assediado, de acordo com os artigos 483, *e*, do mesmo dispositivo.

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

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Cabe ressaltar que o Código Civil reconhece responsabilidade civil pelo ato da própria pessoa como também por terceiro, que abrange o empregador ou comitente por seus empregados, serviçais e prepostos no exercício do trabalho que lhes for atribuído ou em razão dele. TARTUCE (2018) vaticina que a responsabilidade do empregador nesses casos é objetiva, ou seja, independentemente de culpa. Para tanto, cita o artigo 932, III e 933, ambos do Código Civil:

*Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja Código Civil 113 Código Civil 114 culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.*

Diante dessas exposições, é possível concluir que a responsabilidade pela prova do assédio é do acusador, mas existe a possibilidade da inversão do ônus da prova a ser feita pelo juiz da causa.

No assédio sexual, que pode ser horizontal ou vertical, a questão abrange não apenas o Direito do Trabalho, com possibilidade de demissão do assediador e rescisão do contrato do assediado, mas extrapola para o âmbito civil, em que o assediado pode pleitear indenização pelos danos psicológicos sofridos durante o evento.

CONCLUSÃO

A realidade social do Brasil, baseada no patriarcado e em uma sociedade de classes com a dominação de um pequeno grupo sobre a enorme massa de trabalhadores explorados, demorou muito para tomar medidas visando combater tanto o assédio moral quanto o assédio sexual nas relações e locais de trabalho.

Durante muito tempo, tanto o assédio moral quanto o assédio sexual estiveram fora dos tribunais, pois as vítimas eram muitas vezes transformadas em culpadas aos olhos da própria sociedade, através de uma valorização daquele que estava acima na hierarquia social. Cumplicidade e medo muito contribuíram para isso.

O Neoliberalismo que ganhou força a partir da década de 90 teve um peso muito grande no quesito assédio moral, em especial no que diz respeito às exigências de produtividade, em que foi criado um verdadeiro terrorismo moral para que os empregados cumprissem metas. E uma vez cumpridas, eram alteradas novamente, alcançando patamares inviáveis para os trabalhadores, o que levou a sérios prejuízos à saúde física e psicológica dos funcionários.

A Constituição de 1988 trouxe novas luzes para o campo jurídico, na medida em que aumentou o campo de proteção aos menos favorecidos e deu voz àqueles que antes se viam temerosos diante da possibilidade de retaliações quando do legítimo uso de seus direitos.

Mas ainda há muito que progredir. Nota-se, por exemplo, que a questão do assédio sexual atualmente está amplamente prevista em lei, ao passo que o assédio moral ainda caminha a passos curtos. É necessário que as leis sejam mais explícitas, em especial no campo do assédio moral, pois é um mal que ainda continua acontecendo com frequência nos ambientes de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** 16ª Edição. São Paulo-SP. LTr, 2017

FELKER, Reginald. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo-SP: LTDr, 2006.

GUEIROS, Arthur. JAPIASSÚ, Carlos Eduardo. **Direito Penal**. Volume Único. São Paulo-SP, Ed. Atlas, 2018.

HYRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. São Paulo-SP Betrand, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo-SP, Ed. Atlas, 2006.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo:SP – LTDr, 2016.

TARTUCE, Márcio. **Manual de Direito Civil**.

ZANETTI, Robson. E-Book. **Assédio Moral no Trabalho**. Conteúdo Jurídico. Brasília-DF.

Disponível

em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em 25.10.2025