

**FACULDADE DA CIDADE DE MACEIÓ – FACIMA  
CURSO DE DIREITO**

LUIZ CARLOS LUZENARIO DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

MACEIÓ/AL  
2025

LUIZ CARLOS LUZENARIO DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Curso apresentado como requisito para a obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade da Cidade de Maceió – FACIMA. Orientadora: Prof. Solange Correia Tenório Costa.

Monografia apta para ser apresentada à banca examinadora.

---

Prof. Solange Correia Tenório Costa

Aprovado em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Examinador (a) 1

---

Examinador (a) 2

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado força e coragem para que eu pudesse chegar até aqui, superando obstáculos e me livrando de todo mal enquanto eu fazia meu trajeto diário entre Joaquim Gomes e Maceió.

Agradeço também a minha mãe Maria Severina e minha esposa Karine Jardele, por acreditarem em meu potencial, por torcerem por mim, por se alegrarem comigo em todas as minhas conquistas. Agradeço a vocês por cada noite que já passaram acordadas, esperando que eu chegasse seguro dessa viagem diária. Obrigado por terem sido presentes e suficientes. Eu amo vocês.

Aos meus colegas de turma, meus sinceros agradecimentos, obrigado por todos os momentos que passamos junto durante esse período de 05 (cinco) anos, onde compartilhamos vários momentos, levarei no meu coração cada um de vocês, pode ter certeza vocês tornaram essa jornada bem mais leve.

Ao corpo docente da Faculdade da cidade de Maceió (FACIMA), quero agradecer e parabenizar pelos bons ensinamentos e pela disponibilidade ainda que fora do horário de trabalho, admiro todos vocês pela excelente profissão.

Colabores de todas as funções da instituição, agradeço por toda atenção, e pela recepção todos os dias.

## RESUMO

O objetivo deste artigo é abordar o assédio moral e sexual no local de trabalho, focando-se nas suas características e no impacto negativo que tem para os empregadores, bem como na análise das implicações legais previstas no nosso sistema jurídico que serão aplicadas aos empregadores nesta situação, e na importância de criar medidas preventivas e estratégias legais para combater tanto o assédio moral como o sexual, e o que mudou com a reforma das leis laborais. A investigação examina o conceito de assédio sexual, as características que permitem identificar o crime, os meios necessários para produzir prova e o dano causado à pessoa assediada pela violação do direito à integridade física e moral. Segundo a investigação, quem sofre mais com o assédio sexual são as mulheres ou os homens? Para alcançar estes objetivos, foi utilizada a metodologia da pesquisa bibliográfica, do direito judicial, da constituição federal, da consolidação das leis laborais, do código penal e de artigos online.

Palavras-chave: assédio moral e sexual; ambiente de trabalho; medidas e prevenção.

## ABSTRACT

The aim of this paper is to deal with moral and sexual harassment in the workplace, focusing on its characteristics and how damaging it is for employers, as well as analyzing the legal implications provided in our legal system that will be applied to employers in this type of situation, and the importance of creating preventive measures and legal strategies to combat both moral and sexual harassment and what has changed with the reform of labor laws. The research examines the concept of sexual harassment, the characteristics for identifying the crime, the means needed to produce evidence, and the damage caused to the harassed by the violation of the right to physical and moral integrity. Who suffers more from harassment - women or men, according to research. To achieve these objectives, we used the method of bibliographic research, case law, the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Penal Code and online articles.

Keywords: moral and sexual harassment; work environment; measures and prevention.

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>                      | <b>8</b>  |
| 2.1. Conceituação de Assédio Moral.....   | 8         |
| 2.2. Conceituação de Assédio Sexual.....  | 10        |
| 2.3. Características para identificação do crime de assédio.....                    | 11        |
| <b>3. DO CRIME.....</b>   | <b>13</b> |
| 3.1. Criminalização da Conduta do Assédio.....                                      | 13        |
| 3.2. Implicações Jurídicas Para os Empregadores.....                                | 17        |
| 3.3 A Impunidade dos Assediadores.....  | 18        |
| 3.4 Os meios de produção de provas.....   | 19        |
| <b>4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO.....</b>                                  | <b>21</b> |
| 4.1. Análise da Legislação Trabalhista Brasileira.....                              | 21        |
| <b>5. MEDIDAS PREVENTIVAS E AS ESTRATÉGIAS LEGAIS PARA COMBATER O ASSÉDIO.....</b>  | <b>23</b> |
| 5.1. Treinamento sobre assédio, prevenção e consequências.....                      | 23        |
| <b>6. DESTAQUES PARA DECISÕES DOS TRT'S E TST SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....</b> | <b>24</b> |
| <b>7. CONCLUSÃO.....</b>  | <b>28</b> |
| <b>8. REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>31</b> |

## 1 – INTRODUÇÃO

Este trabalho traz como tema o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, atualmente, o ambiente de trabalho deve ser um espaço de respeito, valorização e crescimento profissional. No entanto, infelizmente, ainda são comuns situações de assédio moral e sexual que comprometem a integridade física e emocional dos trabalhadores, além de afetar a saúde mental, a produtividade e o clima organizacional.

Essas formas de violência, muitas vezes silenciosas e subnotificadas, representam uma violação dos direitos humanos e trabalhistas, exigindo uma atenção especial por parte das empresas, órgãos reguladores e da sociedade como um todo.

Nesse sentido o presente trabalho tem o objetivo analisar as diferentes formas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, compreender os direitos dos trabalhadores diante dessas práticas e discutir a responsabilidade das organizações na prevenção, combate e punição dessas condutas, promovendo assim um ambiente laboral mais justo, seguro e saudável para todos.

Com afincos em demonstrar e compreender as diferentes formas de assédio, suas características e os aspectos jurídicos que envolvem esses crimes, incluindo a criminalização de suas condutas e as implicações legais para empregadores. Além disso, será analisada a legislação brasileira e a jurisprudência relacionada ao tema, bem como as medidas preventivas e estratégias legais que podem ser adotadas para combater essas práticas.

É fundamental ressaltar que o ambiente profissional representa uma parte significativa do dia a dia de uma pessoa, sendo através dele que os indivíduos asseguram sua sobrevivência e atendem suas necessidades essenciais.

Conforme enfatiza Alice Monteiro de Barros (2020), o contrato de trabalho não deve ser visto apenas como um vínculo econômico, mas também como uma relação humana que exige respeito às condições saudáveis e seguras de trabalho.

Isso está alinhado ao conceito de função social da empresa, conforme estabelecido no artigo 170 da Constituição Federal, que valoriza o bem-estar e a justiça social no local de trabalho. Nesse sentido, é essencial discutir o tema do

assédio moral e sexual nas relações laborais, visto que essas práticas prejudicam não apenas a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também afetam diretamente a produtividade e as interações no ambiente profissional.

Marie-France Hirigoyen (2022), uma renomada especialista em assédio moral, ressalta que esse tipo de abuso se caracteriza pela repetição de comportamentos hostis destinados a humilhar ou desestabilizar o trabalhador.

O assédio moral se caracteriza pela prática de humilhação, constrangimento ou perseguição contínua no local de trabalho, o que compromete a dignidade, a saúde mental e o bem-estar da pessoa afetada. Essas ações costumam ser recorrentes e sistemáticas, gerando um ambiente de medo ou insegurança para o trabalhador.

Por sua vez, o assédio sexual refere-se a comentários, gestos ou comportamentos de natureza sexual que não são desejados e provocam um ambiente hostil ou desconfortável para a vítima. Isso pode incluir toques, propostas, olhares ou qualquer atitude com conotação sexual realizada sem o consentimento da pessoa envolvida.

É de conhecimento geral que as empresas têm a obrigação de proporcionar um ambiente laboral que seja saudável e seguro, respeitando os princípios definidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no artigo 7º da Constituição Federal, que garante o direito à diminuição dos riscos associados ao trabalho.

Os resultados das pesquisas exploratórias mencionadas estão apresentados ao longo deste trabalho.

## **2. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **2.1. Conceituação de Assédio Moral**

O assédio moral no local de trabalho é um comportamento abusivo que atenta contra a dignidade mental do funcionário, submetendo-o a situações repetidas e prolongadas de humilhação e constrangimento durante suas atividades. Essa atitude não apenas afeta a saúde física e mental do trabalhador, provocando estresse, ansiedade e até depressão, mas também prejudica sua autoestima e motivação. Ademais, o ambiente laboral se torna insuportável, impactando tanto a produtividade

quanto o bem-estar geral do empregado, o que pode resultar em sérias consequências para o indivíduo e para a empresa como um todo. É fundamental que as organizações fiquem atentas a tais comportamentos e incentivem um ambiente de respeito e valorização dos seus colaboradores.

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer onexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. (VIEIRA, 2006, p.88).

O assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno recente, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, o que mudou ao longo do tempo foi a intensidade, gravidade, alcance e a forma como esse comportamento é banalizado. Além disso, há uma abordagem que busca estabelecer uma conexão entre esse fenômeno e a organização do trabalho, tratando-o como algo que não faz parte naturalmente do ambiente laboral.

Nesse sentido.

Rodolfo Pamplona Filho define o assédio moral "como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social". Assim, para o jurista, os requisitos caracterizadores do assédio moral são: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da Conduta; e d) finalidade de exclusão. (PAMPLONA FILHO, 2006 p.1080).

Já para Hirigoyen.

O assédio moral no trabalho se caracteriza através de qualquer conduta abusiva, seja por gestos, atitudes, comportamentos ou palavras, que, repetidamente, atentem contra a dignidade física ou psíquica da vítima e degradem o ambiente de trabalho, (2011, p17).

Desta forma podemos concluir que, o assédio moral é entendido como uma ação abusiva de caráter psicológico que fere a dignidade mental da pessoa. Essa prática se manifesta de maneira contínua, ou seja, repetidamente ao longo do tempo, visando provocar a sensação de exclusão do indivíduo tanto no ambiente profissional quanto nas relações sociais. Para que o assédio moral seja caracterizado, são necessários os seguintes elementos: uma conduta abusiva, a

natureza psicológica do ataque à dignidade da vítima, a recorrência dessa ação e a intenção de isolar a pessoa alvo.

Em suma, o assédio moral representa uma forma de violência capaz de comprometer seriamente a saúde mental e o bem-estar do trabalhador, além de impactar negativamente toda a atmosfera do local de trabalho.

## **2.2. Conceituação de Assédio Sexual**

O assédio sexual pode ocorrer em vários contextos, não se restringindo apenas ao ambiente de trabalho. Contudo, é um crime que somente pode ser praticado por alguém que esteja em uma posição hierárquica superior à da vítima ou que tenha uma influência relacionada ao exercício de um emprego, cargo ou função. Além disso, é fundamental ressaltar que o assédio sexual não se limita a ações físicas, abrange também comportamentos verbais, como comentários ou propostas de natureza sexual, além de gestos que provoquem constrangimento ou humilhação à vítima essa conduta fere a dignidade da pessoa, cria um cenário hostil e pode resultar em consequências sérias para a saúde mental e o bem-estar da vítima.

Como já dito acima, além de ser uma conduta que viola a dignidade da pessoa, também é considerado uma forma de violência de gênero, muitas vezes relacionada a dinâmicas de poder e desigualdade. Ele pode ocorrer não apenas no ambiente de trabalho, mas também em espaços acadêmicos, ambientes virtuais, locais públicos e até em relacionamentos pessoais, quando há uma tentativa de exercer controle ou domínio através de comportamentos de conotação sexual indesejada.

É importante destacar que, para que haja o crime de assédio sexual, não é necessário que a vítima tenha sofrido dano físico ou psicológico explícito, mas sim que a conduta tenha causado constrangimento, humilhação ou medo.

Assim, Ernesto Lippmann conceitua como:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico [...], com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a

“cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado. (2001, p. 13).

Dentro desse cenário, o assédio ocorre quando um chefe solicita favores sexuais, oferecendo vantagens ou fazendo ameaças, como demissão ou restrições de promoção, se a pessoa rejeitar. Esse tipo de conduta, que frequentemente aparece como uma abordagem alterada pelo desvio de poder, fere a honra e a dignidade da pessoa atingida, gerando um ambiente agressivo e incerto.

Nas palavras de Marly Cardone, traduz o conceito de assédio sexual da seguinte forma:

A atitude de alguém que, desejado obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a está constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio é insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir, necessário se torna que haja frequentes investidas do assediador junto à pessoa molestada, em artigo intitulado (CARDONE, 1994, pag. 393).

Portanto podemos definir, o assédio sexual como, qualquer conduta indesejada de caráter sexual, que vise a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, especialmente quando há uma falta de reciprocidade, criando um ambiente hostil, intimidativo ou humilhante.

### **2.3. Características para identificação do crime de ambos os assédios.**

O assédio moral no ambiente laboral caracteriza-se por um padrão de comportamento abusivo, repetitivo e intencional, que afeta a dignidade, a autoestima e a integridade física ou psíquica do trabalhador.

Assim o assédio moral, como o próprio nome indica, refere-se a comportamentos que ocorrem no ambiente de trabalho ou em função dele.

Diversas ações podem ser reconhecidas como assédio moral: controle excessivo; advertências sem uma razão válida; criar desconfiança entre os colegas e minar a solidariedade no ambiente laboral; designar tarefas inviáveis; ignorar opiniões sem justificativa; intrometer-se ou criticar a vida pessoal da vítima; e demonstrar indiferença ou desconsideração em relação aos problemas de saúde do assediado, entre outras.

Lamentavelmente, existem inúmeras práticas que podem ser categorizadas como assédio moral no local de trabalho. No entanto, esse tipo de comportamento é frequentemente realizado com a intenção de causar sofrimento e desmotivação, resultando em danos pessoais e profissionais para a vítima.

Analisando rapidamente esse tópico, dá para entender que apenas que somente o subordinado pode ser vítima de assédio perpetrado por superior, ocorre que a análise está equivocada, uma vez que qualquer trabalhador pode ser vítima.

Nesse sentido, Hirigoyen, 2015, divide o assédio moral em três tipos:

Desta forma estabelecemos a categorização do assédio moral em diversas formas, incluindo o assédio horizontal (entre colegas de mesmo nível), o assédio vertical (entre superior e subordinado) e o assédio misto (combinação dos anteriores). (HIRIGOYEN, 2015).

Já o assédio sexual, é importante que para que seja considerado é necessário que haja uma investida por parte do assediador e uma posterior recusa por parte da vítima. Essa investida deve ter conotação sexual, promessas de obtenção de vantagens, aumento salarial, promoções ou quaisquer outros benefícios. Além disso, no caso de recusa por parte do assediado, o assediador faz ameaças, que podem envolver a perda do emprego, por exemplo.

- Para que se configure o crime de assédio sexual, é necessário observar alguns critérios, a saber
- É imprescindível a presença da vítima (assediado) e do agressor (assediador);

A intenção de obter favores ou vantagens sexuais por meio de violência ou ameaça grave, tendo como objetivo claro a manutenção do emprego, influência em promoções na carreira do assediado e outras formas de intimidação que possam afetar seu desempenho profissional, aproveitando-se o agente de sua posição como superior hierárquico ou autoridade no exercício do cargo ou função.

- É fundamental que haja rejeição à conduta;
- E a reiteração dessa conduta.

Ferreira Sobrinho afirma que:

“Assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento este reiterado após negativa.” (Ferreira Sobrinho.1996, p. 62).

É fundamental destacar que, segundo a maioria dos especialistas, o sujeito ativo deve ocupar uma posição hierárquica superior no local de trabalho ou ter a capacidade de prejudicar o assediado em suas funções ou até mesmo ameaçar sua permanência no emprego. O agressor utiliza sua condição privilegiada para obter vantagens sexuais às custas do assediado. Em outras palavras, é necessário haver algum tipo de poder sobre a vítima, que é explorado para conseguir favores sexuais, seja para si ou para terceiros, desde que essa troca não seja consensual.

Dessa forma, considera-se assédio sexual qualquer abordagem indesejada de natureza sexual, seja ela verbal, não verbal ou física que cause constrangimento ou incômodo à vítima, afetando sua dignidade e criando um ambiente desagradável, hostil ou intimidador.

Assim as características que permitem a identificação do crime de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho são essenciais para promover um ambiente mais justo e saudável. No caso do assédio moral, destacam-se comportamentos repetitivos, abusivos e que prejudicam a dignidade, autoestima e integridade do trabalhador.

Já no assédio sexual, a presença de investidas com conotação sexual, promessas de vantagens e ameaças em caso de recusa são sinais claros dessa prática. Reconhecer essas características é fundamental para combater essas formas de violência, garantir os direitos dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e livre de abusos.

### **3. DO CRIME**

#### **3.1. Criminalização da Conduta do Assédio**

A criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho representa um avanço importante na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente mais saudável e respeitoso. Reconhecendo os efeitos devastadores que esse tipo de comportamento pode causar à saúde física e mental das vítimas, a legislação busca estabelecer limites claros e penalidades para quem pratica esse

tipo de abuso. Dessa forma, a criminalização reforça o compromisso de combater práticas abusivas e garantir a dignidade de todos no ambiente profissional.

Primeiramente, é importante destacar que, devido às diferentes tradições e culturas, as atitudes em relação ao assédio sexual variam ao redor do mundo. Alguns países, como os Estados Unidos, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, tratam o assunto no âmbito das leis civis de igualdade. Já na França e na Nova Zelândia, a questão está regulamentada nas leis trabalhistas, sendo que a Nova Zelândia possui uma das legislações mais abrangentes nesse campo. Por outro lado, em países asiáticos o assédio sexual ainda não é considerado um problema social relevante.

Conforme Barros (1998) o primeiro país a legislar, na concepção moderna, sobre assédio sexual foram os Estados Unidos da América em meados da década de 1970. Sendo que atualmente, os Estados Unidos da América podem ser considerados o país mais severo na repreensão ao assédio sexual, pois apesar de não disporem de legislação específica sobre a matéria, possuem uma jurisprudência extremamente rígida, onde apenas o toque do corpo e os abraços são motivos de desconfiança, podendo ensejar reclamações de assédio sexual, fazendo dos Estados Unidos uma indústria de indenizações.

Alves (2003) menciona que a França, além de punir o assédio sexual no Código Penal, também legisla sobre o tema no Código do Trabalho. Sendo que a Itália, por outro lado, disciplina a matéria em leis esparsas, e o ressarcimento dos danos advindos do assédio sexual encontra respaldo nos arts. 2.043 e 2.049 do Código Civil.

No que diz respeito às diretrizes da Organização do Trabalho (OIT) sobre o tema, não há normas internacionais específicas. Contudo, o assédio sexual é considerado uma forma de discriminação no ambiente de trabalho por motivo de sexo, e a OIT adota diversas medidas para combater essa discriminação no emprego. Nesse contexto, a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, é altamente relevante, pois visa combater de maneira efetiva a discriminação no acesso ao emprego, na relação laboral ou na profissão, proibindo qualquer forma de

exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social.

Com a ratificação dessa convenção pelo Brasil, ela passou a ter força de lei ordinária em nosso sistema jurídico. Assim, todos devem empenhar-se para garantir seu pleno cumprimento com o objetivo de erradicar as diferentes formas de discriminação no trabalho, especialmente o assédio sexual.

A legislação brasileira condena qualquer forma de ataque à dignidade humana e protege as vítimas de assédio, seja ele moral ou sexual. Essas garantias, que defendem a cidadania e a dignidade, estão previstas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além de oferecer proteção às vítimas de assédio sexual e atuar na prevenção desses casos, a lei também garante o direito de rescindir o contrato de trabalho, tanto pelo empregador quanto pelo empregado, assegurando, ainda, a devida indenização, conforme estabelecido nos artigos da CLT a seguir:

Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] h) ato de indisciplina ou insubordinação; [...] 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: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários 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; [...] e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (planalto).

Apesar de existir uma legislação que busca proteger as vítimas de assédio, bem como prevenir e combater esse crime, na prática, poucas vezes o assediador é realmente punido. Muitas vítimas se sentem constrangidas ou intimidadas a denunciar o ocorrido, especialmente pelo medo de perder o emprego, algo que fica ainda mais forte em tempos de crise econômica. Essa preocupação faz com que muitas pessoas permaneçam caladas e aceitem o assédio.

A verdade é que a legislação, até certo ponto, é ineficaz, pois, apesar de existir, ela não consegue impedir totalmente os casos de assédio sexual, principalmente no ambiente de trabalho. Isso acontece porque é muito difícil provar

que o assédio realmente ocorreu. Muitas vezes, a denúncia se resume à palavra da vítima contra a do agressor, e nem sempre há provas concretas ou testemunhas que possam apoiar a vítima. Quando há testemunhas, elas podem se recusar a testemunhar por medo de perder o emprego, o que reforça o clima de silêncio e medo.

Além disso, há o fator do constrangimento algumas vítimas preferem ficar caladas, não por medo de perder o emprego ou pela falta de provas, mas por vergonha, a sociedade brasileira ainda é bastante machista e patriarcal, e, mesmo com avanços dos movimentos feministas, muitas vezes a mulher que sofre assédio é vista como culpada ou provocadora pela sociedade, que pode rotulá-la de forma injusta.

Para as mulheres, essa situação é ainda mais complexa. Em uma sociedade patriarcal, fica difícil provar que houve assédio, levando muitas a questionar se não cometeram algum erro, se não exageraram em gestos gentis ou se não usaram roupas mais provocantes. É importante deixar claro que nenhum desses fatores justifica o assédio, seja no trabalho ou em outros ambientes, mas, infelizmente, essas justificativas sem fundamento ainda existem.

Diante disso, fica evidente que a legislação relacionada ao assédio sexual, bem como a punição ao agressor, precisa estar acompanhada de mecanismos que garantam às vítimas acesso a essa proteção. No entanto, mais do que uma questão legal, trata-se de uma mudança cultural e social, que exige uma transformação na forma como a sociedade encara o tema.

Nery e Coelho (2008) apontam que a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, que foi oficializada com a Lei nº 10.224/2001, representa um amadurecimento do legislador brasileiro. Essa mudança reflete a resposta às demandas da sociedade, que se manifestaram por meio de diversos posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais do país.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, acrescentou ao Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940), no capítulo dedicado aos Crimes contra a Liberdade Sexual, a definição do crime de assédio sexual, com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém, com 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. (PLANALTO).

De acordo com a Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual pode resultar em punições na esfera penal, incluindo prisão de um a dois anos, além de indenização por danos morais, uma vez que o sistema jurídico brasileiro permite a soma de efeitos nas áreas penal e civil, bem como a combinação de danos morais e materiais, conforme garantido pela Constituição Federal (artigo 5º, inciso X).

A possibilidade de reparação por dano moral decorrente do assédio sexual decorre da mesma base dos demais atos que podem gerar esse tipo de indenização, pois impacta a intimidade, a vida privada do trabalhador, seu direito à autonomia sobre seu corpo e aos atos relacionados a ele. Isso é especialmente relevante nesse contexto.

Segundo Menezes:

“importunação sexual e o assédio para fins libidinosos, especialmente se realizadas mediante perseguições ou propostas de promoção”.

Assim o assédio sexual no ambiente de trabalho, por exemplo, é considerado uma forma de violência e pode gerar ações penais, civis por danos morais, além de possíveis punições administrativas.

### 3.2. Implicações Jurídicas Para os Empregadores

No Brasil, a legislação trabalhista e as normas de proteção à dignidade do trabalhador impõem diversas obrigações e responsabilidades aos empregadores, especialmente no que diz respeito à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 13.718/2018, que trata da importunação sexual, são exemplos de marcos legais que estabelecem punições para condutas inadequadas, além de preverem a responsabilidade do empregador em casos de negligência ou omissão.

Os empregadores têm o dever de criar ambientes de trabalho seguros, promovendo políticas de prevenção ao assédio e oferecendo canais de denúncia eficazes. Caso não cumpram essas obrigações, podem ser responsabilizados civil e

criminalmente, além de sofrerem sanções administrativas. A legislação brasileira também prevê a possibilidade de indenizações por danos morais às vítimas, reforçando a importância de ações preventivas.

Portanto, podemos destacar que a legislação brasileira demonstra um compromisso claro com a proteção da dignidade do trabalhador e a promoção de ambientes de trabalho seguros, justos e livres de abusos, as normas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 13.718/2018, representam marcos importantes que estabelecem não apenas as obrigações dos empregadores, mas também as consequências de sua negligência ou omissão na prevenção de condutas inadequadas, como o assédio sexual e moral.

Essas leis reforçam a responsabilidade do empregador em criar políticas internas eficazes, que promovam a cultura do respeito, da inclusão e da tolerância zero a qualquer forma de discriminação ou abuso no ambiente de trabalho. É fundamental que as empresas compreendam que a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação não é apenas uma obrigação legal, mas também uma questão ética e social.

### 3.3 A IMPUNIDADE DOS ASSEDIADORES

Ainda tratando sobre o crime de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, infelizmente temos que destacar que muitas vezes, os assediadores acabam ficando impunes porque a vítima enfrenta dificuldades para provar o que aconteceu.

É importante lembrar que quem alega um fato precisa apresentar provas, e nesse caso, a responsabilidade de provar recai sobre a vítima, no entanto, a dificuldade de comprovar o assédio é bastante evidente, o que fica claro ao observar o baixo número de casos de assédio sexual que chegam aos tribunais para serem julgados.

A demonstração do assédio sexual é bastante complexa, pois geralmente ocorre de maneira sigilosa, em locais isolados para evitar suspeitas, por isso, a comprovação definitiva do ato exige muita cautela; caso os métodos tradicionais de coleta de provas não sejam viáveis, deve-se dar grande importância às

circunstâncias, aos indícios e às presunções que possam evidenciar o comportamento do agressor.

É permitido apresentar ao processo provas obtidas sem o conhecimento da outra parte, sendo essas consideradas válidas, entre elas estão gravações telefônicas e ambientais, além disso, é possível demonstrar o crime por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas ou até mesmo presentes; provas testemunhais também são admitidas nesse contexto.

Assim muitas vítimas têm dificuldades para provar o que aconteceu, o que muitas vezes leva os assediadores a ficarem impunes, a responsabilidade de apresentar provas cabe à vítima, mas a comprovação do assédio é complexa, pois esses atos costumam ocorrer de forma sigilosa e em locais isolados.

#### 3.4 Os meios de produção de provas

Conforme mencionado anteriormente, a produção de provas apresenta grande complexidade, mas é de suma importância no ordenamento jurídico e torna-se imprescindível.

o âmbito trabalhista, demonstrar judicialmente a ocorrência de assédio sexual é particularmente desafiador, pois muitas vezes a conduta acontece de forma oculta, dificultando a prova por parte da vítima. Diante dessa dificuldade e visando um resultado mais justo na apuração do caso, alguns princípios essenciais devem ser observados durante o processo probatório para evitar injustiças e responsabilidades excessivas aos envolvidos.

Portanto, para orientar a coleta de evidências relativas ao assédio sexual no ambiente laboral, é fundamental aplicar princípios como: da necessidade da prova, da unidade da prova, da proibição de provas ilícitas, do livre convencimento do juízo ou persuasão racional durante o processo, além dos princípios da obrigatoriedade, do contraditório, da ampla defesa, da aquisição processual e da imediação.

Segundo Bezerra (2008, p. 554).

As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato é necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo. (Bezerra. 2008, p. 554).

Para cada fundamento e pedido apresentados, as provas devem ser analisadas de forma integrada, considerando-se um todo coerente e não isoladamente. No entanto, no caso de assédio sexual, por envolver dificuldades na comprovação devido à ausência ou insuficiência de evidências, o Juiz tem a faculdade de decidir em favor de uma ou outra parte.

O ônus da prova é atribuído à parte que alegar durante o processo, sendo sua responsabilidade demonstrar em juízo os fatos que afirma nos autos, a falta dessa demonstração pode levar à perda do processo, mesmo que essa incumbência não seja uma obrigação ou dever processual das partes, mas sim um encargo.

Assim, na seara trabalhista o ônus da prova está previsto no artigo 818 da CLT que dispõe que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer” (BRASIL, 2012, p.830) Dessa forma compete à vítima ora assediada, fazer prova dos fatos constitutivos de seu direito, ou seja, que ocorreu o assédio. (PAMPLONA, 2001, p. 147).

A prova do assédio sexual ocorrida no ambiente de trabalho é extremamente difícil, tendo em vista, que o ato na maior parte das vezes não acontece de maneira pública e notória. “De fato, o assédio sexual não é ato que se pratique, normalmente, às claras, na presença de diversas pessoas, em lugares públicos, mas sim ‘à boca miúda’, de portas fechadas, em locais restritos [...]” (PAMPLONA, 2001, p. 147).

Portanto, solicitar uma prova sólida e definitiva para comprovar o assédio sexual é uma tarefa difícil, o que torna seu cumprimento bastante complicado, por isso, o juiz deve agir com compreensão ao reunir as evidências do assédio, para evitar que seja cometido algum erro injusto, in verbis:

Exigir prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo. (TRT, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001).

No entanto, com tantas dificuldades para comprovar que algo realmente aconteceu, é difícil. Considerando a sua natureza, o assédio sexual no local de trabalho é o que mais preocupa. O convencimento do juiz tem sido aplicado nos casos reais. Sendo este é o detentor da autoridade de condução do processo e diante de incertezas sobre sua legitimidade. Devido ao fato e à falta de provas, cabe

a você tomar as medidas necessárias. necessárias, fundamentadas na sua livre convicção.

#### **4. LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA SOBRE ASSÉDIO**

##### **4.1. Análise das legislações brasileira sobre assédio moral e sexual.**

Inicialmente, é importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não dispõe de uma lei específica que trate do assédio moral no ambiente de trabalho. A criação de uma norma nesse sentido é fundamental, considerando a relevância do tema e o fato de que o assédio moral é uma realidade presente nas relações laborais em todo o país.

Essa situação se deve à lentidão do processo legislativo no Brasil. Em razão dessa morosidade, alguns Estados e municípios têm adotado leis orgânicas específicas sobre o tema.

Atualmente, tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei voltados ao combate ao assédio moral. Dentre eles, destaca-se o Projeto de Lei nº 4742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019. Esse projeto propõe a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho como crime, configurado quando alguém ofende reiteradamente a dignidade de outra pessoa, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou psicológico, em razão do exercício de emprego, cargo ou função.

Nesse contexto, o referido Projeto de Lei encontra-se em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça do Senado e propõe a alteração do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), com o objetivo de tipificar o crime de assédio moral.

O projeto propõe a inclusão do artigo 146-A no Código Penal, que define o assédio moral como a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função". A pena prevista para o infrator é de detenção de um a dois anos. Além disso, o projeto estabelece que a ação penal será condicionada à representação da vítima, sendo esta representação irretratável.

Portanto, constata-se a urgente necessidade de regulamentação específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, a ausência de uma legislação federal clara e objetiva sobre o tema tem gerado insegurança jurídica e dificultado a responsabilização dos agressores, além de impedir uma proteção mais eficaz às vítimas que, muitas vezes, se veem desamparadas diante de situações reiteradas de violência psicológica no local de trabalho.

Assim o assédio moral, caracterizado por condutas repetitivas que visam humilhar, constranger ou desestabilizar emocionalmente o trabalhador, compromete não apenas a saúde física e mental da vítima, mas também a produtividade e o ambiente organizacional como um todo, trata-se, portanto, de uma questão que extrapola a esfera individual e alcança dimensões sociais e econômicas relevantes, exigindo resposta legislativa à altura de sua gravidade.

A morosidade do processo legislativo brasileiro, infelizmente, tem sido um dos principais entraves à concretização de avanços nessa área.

Como forma de suprir essa lacuna, alguns Estados e municípios vêm adotando legislações locais sobre o tema, no entanto, essa solução pontual não é suficiente, já que a uniformização normativa é essencial para garantir a efetiva proteção de todos os trabalhadores brasileiros, independentemente de sua localização geográfica.

Nesse cenário, o Projeto de Lei nº 4742/2001 representa um passo significativo rumo à criminalização do assédio moral no trabalho, sua aprovação pela Câmara dos Deputados em 2019 e posterior tramitação no Senado, mais especificamente na Comissão de Constituição e Justiça, demonstra uma preocupação crescente do legislador com essa forma de violência que ainda é, por vezes, invisibilizada nas relações laborais. Ao propor a inclusão do artigo 146-A no Código Penal, o projeto busca preencher uma lacuna histórica do sistema jurídico brasileiro, estabelecendo penas proporcionais e critérios claros para a caracterização do delito.

Tratando sobre assédio sexual, a legislação brasileira traz no Código Penal Brasileiro em seu artigo 216-A, 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 inerente ao exercício de emprego, cargo ou função". A pena prevista é de 1 a 2 anos de detenção, podendo ser aumentada se a vítima for menor de 18 anos.

Esse tipo de assédio geralmente ocorre em relações de trabalho marcadas por hierarquia e poder, onde o agressor se aproveita de sua posição para coagir subordinados com promessas de promoção, ameaças de demissão, ou outras formas de pressão.

Abordando também o tema na nossa Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), configurando o assédio sexual como falta grave, permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte da vítima, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além disso, o empregador pode ser responsabilizado civilmente por omissão ou conivência, sendo obrigado a indenizar o trabalhador por danos morais.

A Reforma Trabalhista de 2017 não alterou diretamente as normas relacionadas ao assédio sexual, mas reforçou a importância de ambientes laborais saudáveis e respeitosos. Empresas são incentivadas a adotar códigos de conduta, políticas internas de prevenção e canais de denúncia seguros e confidenciais.

## **5. MEDIDAS PREVENTIVAS E AS ESTRATÉGIAS LEGAIS PARA COMBATER O ASSÉDIO**

### **5.1. Treinamento sobre assédio, prevenção e consequências**

Para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho, é fundamental desenvolver e implementar políticas claras, canais de denúncia seguros e uma cultura organizacional forte e protetiva.

As medidas preventivas incluem treinamentos e conscientização, promoção de ambientes seguros, avaliação de riscos psicossociais, e a criação de um Código de Conduta, é essencial realizar palestras, workshops e cursos sobre o tema, informando os colaboradores sobre o que é assédio, como identificá-lo e como denunciar.

As estratégias legais incluem a adoção de medidas para garantir a proteção do trabalhador, como a imposição de sanções aos assediadores, a disponibilização de apoio à vítima, e a garantia de acesso à justiça.

Diante da gravidade e das consequências decorrentes do assédio moral e sexual no local de trabalho, é fundamental que as empresas adotem uma postura ativa, investindo na prevenção e na responsabilização, um ambiente organizacional saudável é resultado do compromisso com o respeito à dignidade de cada pessoa, da transparência na comunicação com os colaboradores e da implementação de mecanismos eficientes para denúncia e proteção, além disso, a utilização adequada das ferramentas legais existentes reforça a intolerância a essas condutas, combater o assédio vai além de uma obrigação legal é um dever ético que ajuda a promover relações laborais mais justas, seguras e humanas

## **6. DESTAQUES PARA DECISÕES DOS TRT'S SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

No Brasil, casos de assédio sexual de grande repercussão envolvem tanto ambientes de trabalho como o público em geral, a Justiça do Trabalho tem registrado um aumento no número de processos relacionados ao tema, com um crescimento de 35% em ações de assédio sexual entre 2023 e 2024. O número se torna mais alarmante quando traduzimos em números, em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual.

Nos últimos três anos, o Judiciário Trabalhista recebeu um total de 361.572 novas ações relacionadas a esses temas, sendo 338.814 referentes a assédio moral e 22.758 a assédio sexual, enquanto o número de casos novos de assédio moral permaneceu relativamente constante, as ocorrências de assédio sexual tiveram um aumento de 14,3%.

De acordo com o Monitor do Trabalho Decente, 72,1% das ações judiciais relativas ao assédio sexual desde 2020 foram iniciadas por mulheres, a maior parte dessas vítimas estava na faixa etária de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%).

Em uma decisão recente a 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos

extrapatrimoniais em razão da prática de assédio sexual e moral contra uma funcionária. A condenação, arbitrada no valor de R\$ 43.519,40, contempla também os danos morais decorrentes de doença ocupacional, por se tratar de lesão que atinge a coletividade, a empresa ainda foi condenada a adotar medidas preventivas para o combate à violência de gênero no ambiente de trabalho. In verbis:

Ao apreciar o recurso da reclamante, o órgão colegiado entendeu que as provas produzidas no processo demonstraram a ocorrência de assédio sexual e moral, praticado pelo superior hierárquico da trabalhadora, por meio de manipulação emocional, abuso de poder e disseminação de comentários desrespeitosos e objetificadores.

Também ficou comprovado que os colegas de trabalho faziam piadas e se referiam à trabalhadora de forma humilhante, chamando-a de “marmita do chefe”, por exemplo, e tecendo comentários que associavam sua posição profissional a favores sexuais. Conforme constou no acórdão, “a omissão do empregador em adotar medidas eficazes para coibir o assédio moral e sexual justifica a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais”.

Para os julgadores, o comportamento abusivo por parte do superior hierárquico, pautado pela objetificação e intimidação das subordinadas, resultou em violência de gênero e inferiorização das mulheres, acarretando um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde mental. Além disso, a conduta dos colegas, que promoveram a exclusão social da vítima, gerando desqualificação, humilhação e isolamento, também foi considerada prejudicial à saúde da trabalhadora. Assim, ficou entendido que as condições de trabalho atuaram como concausa para o quadro de estresse, depressão e ansiedade apresentado pela empregada, sendo cabível o pagamento de indenização também por esse motivo.

Além do pagamento da indenização pelos danos extrapatrimoniais, a empresa foi condenada a promover campanhas sobre violência de gênero, assédio sexual e moral, registrando os eventos e incluindo frases de conscientização nos recibos de pagamento. A medida foi determinada em razão de a lesão ultrapassar o âmbito individual e atingir a coletividade de empregados.

De relatoria do desembargador João Batista Martins César, a decisão foi pautada no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme recomendação da Corte Interamericana de Direitos Humanos e do Conselho Nacional de Justiça (art. 1º da Recomendação nº 128 do CNJ, de 15.2.2022). O protocolo visa colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e 255/2020, relativas ao enfrentamento à violência contra as mulheres e ao incentivo à participação feminina no Judiciário. Segundo o relator do acórdão, “a adoção do protocolo é crucial para avançar na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade”. (TRT 15º REGIÃO).

Outro caso que chamou a atenção foi do empresário contra recepcionista de 18 anos, nesse caso a decisão também reconheceu que o fim do contrato se deu por rescisão indireta causada pelo empregador que tentou beijar e constrangeu a trabalhadora com apelidos de cunho sexual, vejamos:

Uma recepcionista de 18 anos que trabalhou em uma loja comercial em Várzea Grande conseguiu na Justiça a rescisão indireta do contrato de trabalho, após comprovar que sofreu assédio moral e sexual por parte do dono do estabelecimento. A decisão, dada pela juíza Juliana Veloso, também determinou o pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$25 mil.

A jovem foi contratada em fevereiro do ano passado, iniciando sua trajetória no mercado de trabalho. Desde os primeiros meses, passou por situações constrangedoras, como ser chamada pelo patrão por apelidos de cunho sexual, entre eles “bebê”, “cheirosa” e “gostosa”, e ser alvo de insistentes convites para sair.

Pouco antes de completar um mês no emprego, foi surpreendida pelo empregador que entrou na recepção sem camisa, inclinou-se sobre a mesa e dirigiu uma série de comentários obscenos para ela e outra colega. No mês seguinte, em um novo episódio de assédio, ele chamou a recepcionista para sua sala, a abraçou contra sua vontade e tentou beijá-la no pescoço. Abalada, a trabalhadora ficou quatro dias sem comparecer ao trabalho, mas disse que acabou retornando por precisar do emprego.

A situação se tornou insustentável quando a única colega do setor anunciou que deixaria a empresa. Receosa de ficar sozinha com o patrão, a jovem procurou a Justiça do Trabalho e pediu a rescisão indireta do contrato.

O empregador negou as acusações, alegando que tinha o costume de chamar as funcionárias por apelidos e que isso não configura crime. Ele admitiu ter usado o termo “cheirosa”, mas disse se tratar apenas de um elogio.

Ao julgar o caso, a juíza Juliana Veloso concluiu que as provas demonstram que a conduta do empregador não era adequada ao meio ambiente de trabalho. Uma testemunha confirmou o episódio de assédio na recepção, detalhando as falas do ex-empregador, todas de cunho sexual. Vídeo apresentado à Justiça confirmou que a trabalhadora foi chamada e entrou na sala do empregador no dia e horário em que relatou ter sido assediada.

A ex-colega da recepção afirmou que encontrou a recepcionista chorando ao voltar do almoço e que, dias depois, o patrão confessou a ela que havia abraçado a jovem porque ela teria lhe dado “liberdade”. O empregador ainda pediu para a testemunha apagar os vídeos gravados na sala dele.

Conforme lembrou a juíza, a prática de chamar funcionários por apelidos não configura crime, mas pode ter reflexos na esfera trabalhista quando caracteriza tratamento desrespeitoso ou assédio.

A juíza destacou que, embora o depoimento pessoal da parte, em regra, não possa beneficiá-la, conforme as normas processuais, em casos de assédio sexual a palavra da vítima assume especial relevância, já que esses atos costumam ocorrer longe de outras pessoas. “Isso ocorre porque esse tipo de conduta geralmente se dá em contextos sigilosos, sem a presença de testemunhas diretas, tornando o relato da vítima um elemento essencial para a formação do convencimento judicial”, observou a magistrada.

O depoimento da jovem, somado aos testemunhos e às demais provas, foi determinante para a decisão. A juíza também citou legislações e protocolos que protegem vítimas de violência e assédio no ambiente de trabalho, incluindo a Convenção 190 da OIT, a Convenção de Belém do Pará e o Protocolo do CNJ para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

A decisão ressaltou que, em relações de trabalho subordinadas, especialmente quando o assediador é o próprio empregador, a vítima pode

temer represálias e perder seu sustento. No caso, além disso, recepcionista, por ser jovem e inexperiente no mercado de trabalho, estava em uma posição de maior vulnerabilidade ainda. “A conduta da ré não apenas viola a dignidade da autora, mas também compromete seu desenvolvimento profissional e pessoal, deixando marcas que podem perdurar por toda a sua vida laboral”, concluiu a juíza.

### **Condenação**

Com a decisão, a Justiça do Trabalho reconheceu a rescisão indireta do contrato da jovem, condenando a empresa a pagar todas as verbas rescisórias, incluindo aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais e FGTS com multa de 40%.

O empregador também terá de pagar R\$ 25 mil pelo dano moral. A magistrada levou em conta a gravidade da ofensa e a vulnerabilidade da vítima. “A ofensa foi de natureza grave, o que pode ensejar o pagamento de até 20 vezes o último salário da parte ofendida”, ressaltou.

A juíza também determinou a expedição de ofício ao Ministério Público Estadual para que sejam tomadas providências quanto à responsabilidade penal do empregador, uma vez que o assédio sexual está previsto como crime no Código Penal. (TRT 23º REGIÃO).

A jurisprudência consiste no conjunto de decisões, interpretações e aplicações das leis que orientam a resolução de casos específicos. Ela pode ser entendida de diferentes formas; por exemplo, uma decisão judicial que não admite recurso representa uma orientação definitiva, enquanto um grupo de decisões similares ou precedentes jurisprudenciais representam diretrizes baseadas em julgamentos anteriores sobre um tema particular dentro da mesma área do direito.

O objetivo deste texto é apresentar alguns exemplos de sentenças relativas ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

**ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.** O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039 (RO); Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

O Poder Judiciário, em diversas decisões sobre casos concretos, tem adotado uma postura cautelosa, destacando a distinção entre simples aborrecimentos do cotidiano e situações que configuram verdadeiro terror psicológico no ambiente de trabalho, conforme demonstra a jurisprudência a seguir:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA - Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos do empregador ou de preposto, que violam a honra e a dignidade da empregada. Via de regra, são atos omissivos ou comissivos, podendo consistir em ações, palavras, gestos, comportamentos, ou escritos, que acarretam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física/psíquica da empregada, colocando em risco tanto a sua pessoa quanto o seu emprego, degradando o ambiente de trabalho. Para a identificação do assédio moral nas relações de trabalho torna-se necessário que a dignidade da trabalhadora seja violada por condutas abusivas, em geral dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando a empregada sofre perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente. O assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso ou desvio do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto, com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Assim, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio moral se dá mediante a análise do caso em concreto, ficando o conceito para a sua tipificação inteiramente horizonte e verticalmente em aberto. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010591-41.2016.5.03.0102 (RO); Disponibilização: 30/11/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

A jurisprudência a seguir, aborda acerca das características do assédio sexual no ambiente de trabalho:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927, do Código Civil. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região, PJe: 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO) Disponibilização: 23/06/2017. Órgão Julgador: Sétima Turma Relator: Fernando Luiz G.Rios Neto).

## **7. CONCLUSÃO**

O desenvolvimento do presente trabalho buscou contextualizar o assédio moral e sexual no âmbito trabalhista, mostrando seus conceitos e como se encaixa no mundo jurídico.

Diante da complexidade e gravidade do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, torna-se evidente a necessidade de um enfrentamento firme e contínuo por parte das organizações, do Estado e da sociedade, este trabalho demonstrou que essas formas de violência laboral ferem profundamente a dignidade, a saúde e os direitos fundamentais dos trabalhadores, comprometendo não apenas o indivíduo, mas também o funcionamento e a imagem das empresas.

Ao analisar os aspectos conceituais, jurídicos e as implicações práticas dessas condutas, reafirma-se a importância de políticas preventivas, da responsabilização dos agressores e da promoção de ambientes de trabalho mais humanos, respeitosos e inclusivos, a função social da empresa, como preceituado na Constituição Federal, não pode ser dissociada do dever de assegurar condições laborais seguras e saudáveis.

Portanto, combater o assédio moral e sexual não é apenas uma exigência legal, mas um imperativo ético, cabe a todos empregadores, trabalhadores, instituições e a própria sociedade atuar de forma consciente, comprometida e colaborativa para garantir relações de trabalho justas, baseadas no respeito, na equidade e na valorização da dignidade humana.

## **8. REFERÊNCIAS**

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais. 2013.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. Assédio moral no local de trabalho. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.

BEZERRA, Ruana melo. ASSÉDIO MORAL NO MUNDO, RELAÇÕES DE TRABALHO, 2017. Disponível em: [A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo - Jus.com.br | Jus Navigandi.](#)

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral na relação de trabalho. São Paulo: Rideel, 2009.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT), DISPONIVEL EM: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO (CPB), DISPONIVEL EM: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

FELKER, Reginald. Dano Moral, Assédio Moral, Assédio Sexual nas relações de trabalho. 3° Ed.LTR, 2010.

GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2002, p. 147.

JUSTIÇA DO TRABALHO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15° REGIÃO (CAMINAS), DISPONIVEL EM: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/empresa-e-condenada-pagar-r-435-mil-vitima-de-assedio-sexual-e-moral>.

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DE MINAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL: ACESSE EM: [portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual](http://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual).

JUSTIÇA DO TRABALHO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23° REGIÃO (MT), DISPONIVEL EM: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/justica-reconhece-assedio-sexual-de-empresario-contra-recepcionista-de-18-anos>.

NERY, Michelle Alô; COELHO, Vânia Maria Bemfica Guimarães Pinto. Assédio sexual no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: Acesso em 01 Maio. 2025.

PAMPLONA, Filho Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. LTr, São Paulo, 2001.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO. Disponível em: [Assédio Moral no Trabalho: Formas e Consequências | Instituto de Direito Real](#).