



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LEONAM VÍTOR DE FRANÇA ROCHA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: CONCEITO, ASPECTOS  
HISTÓRICOS E LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS.**

**Assis/SP  
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LEONAM VÍTOR DE FRANÇA ROCHA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: CONCEITO, ASPECTOS  
HISTÓRICOS E LEGISLAÇÕES APLICÁVEL**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Leonam Vítor de França Rocha**

**Orientador(a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP  
2020**

## FICHA CATALOGRÁFICA

R672a ROCHA, Leonam Vitor de França  
Assédio moral no ambiente laboral: conceito, aspectos históricos e legislações / Leonam Vitor de França Rocha. – Assis, 2020.

35p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Me. Lenise Antunes Dias

1.Assédio 2.Dano moral

CDD341.5552

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL ASSÉDIO MORAL NO  
AMBIENTE LABORAL: CONCEITO, ASPECTOS HISTÓRICOS E LEGISLAÇÕES  
APLICÁVEIS.**

**LEONAM VÍTOR DE FRANÇA ROCHA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Lenise Antunes Dias

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Inserir aqui o nome do examinador

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, sem ele eu não teria capacidade de desenvolver este trabalho.

A todo curso de Direito, da faculdade FEMA/IMESA, corpo docente e discente, a que fico lisonjeado de ter feito parte.

E principalmente à minha família que tanto admiro dedico o resultado do esforço realizado ao longo deste percurso.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha professora e orientadora Lenise Antunes Dias, pelas constantes orientações e pelo estímulo transmitido durante o trabalho.

Aos familiares. Berenice, Analice e Leonice, pelo apoio em geral que me deram durante o curso inteiro, até o presente momento da conclusão deste trabalho.

À minha namorada Jéssica, por estar comigo nos momentos bons e ruins do ciclo acadêmico.

Á todos os professores de direito da faculdade FEMA/IMESA, que contribuíram e fizeram parte do meu amadurecimento e crescimento pessoal e profissional durante essa etapa de grande importância na minha vida.

“Todas as vitórias ocultam uma abdicação”.  
(Simone de Beauvoir)

## RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo estudar o assédio moral no ambiente de trabalho, através de pesquisa bibliográfica. Discorrer sobre sua evolução histórica, conceitos, diferenças quanto ao dano moral e sua caracterização. O assédio moral é uma espécie de dano praticado no ambiente de trabalho, de forma contínua e reiterada. Diferente do dano moral que pode ser caracterizado por um único ato de ofensa. Um tema de extrema importância nos dias atuais, pois ao mesmo tempo que a sociedade fala de grupo, equipe, liderança sem autoridade, por outro lado o racismo e preconceito tem sido cada vez mais evidentes.

**Palavras-chave:** Assédio; Dano Moral; Trabalho.

## **ABSTRACT**

This monographic work aims to study bullying in the workplace, through bibliographic research. Discuss their historical evolution, concepts, differences regarding moral damage and their characterization. Moral harassment is a kind of damage done in the workplace, in a continuous and repeated way. Unlike moral damage that can be characterized by a single act of offense. A topic of extreme importance nowadays, because at the same time that society speaks of group, team, leadership without authority, on the other hand, racism, prejudice has been increasingly evident.

**Keywords:** Harassment; Moral Damage; Work.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2. DANO MORAL</b> .....	<b>11</b>
2.1 CONCEITO.....	11
2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS.....	12
2.2.1 Código de Ur-mammu .....	12
2.2.2 Código de Hamurabi.....	13
2.2.3 Código de Manu .....	13
2.2.4 Roma e Grécia antiga .....	14
2.2.5 Evolução histórica do dano moral no Brasil .....	14
2.3 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO DANO MORAL.....	16
2.3.1 Dano moral no Código Civil de 1916.....	16
2.3.2 Dano moral na Constituição Federal.....	17
2.3.3 Dano moral no Código Civil de 2002.....	18
<b>3. ESPÉCIES DE ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL</b> .....	<b>19</b>
3.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	19
3.1.2 Conceito .....	19
3.1.3 Elementos caracterizadores .....	20
3.1.4 Espécies de assédio sexual.....	21
3.1.5 Legislação aplicável .....	22
3.2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO.....	25
<b>4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL</b> .....	<b>27</b>
4.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	27
4.1.2 Conceito e tipos de assédio moral no ambiente laboral .....	28
4.1.3 Tipos de assédio moral no ambiente laboral .....	29
4.1.4 Pressupostos caracterizadores do assédio moral no ambiente laboral.....	30
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>34</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa trazer conhecimento e aprofundamento sobre conceitos de assédio moral e dano moral no ambiente laboral, discorrer de seu contexto histórico, suas espécies e agentes. O assédio moral é um fenômeno complexo e uma realidade no mundo do trabalho que vai além de uma situação vexatória e ofensiva. Para a definição de tal conduta, é necessária uma análise do episódio, a fim de comprovar se realmente é um assédio moral no ambiente laboral ou dano moral.

A distinção entre as duas condutas citadas é que no assédio moral ocorrem danos físicos e/ou psíquicos, já o dano moral, decorre de situação vexatória. Dano moral e assédio moral são condutas que ferem o estado emocional de uma pessoa, entretanto no dano moral essa conduta é isolada, enquanto no assédio moral a conduta do ofensor é contínua.

Apesar do tema ser conhecido, poucas pessoas sabem distinguir o assédio moral do dano moral. O presente trabalho abordará em destaque o assédio moral.

Como metodologia de estudo optou-se pela pesquisa exploratória bibliográfica, com base em livros e revisões bibliográficas que incluem artigos científicos, utilizando como base referencial legislações atualmente aplicáveis no âmbito jurídico nacional, podendo assim, diferenciar suas espécies, agentes passivos e ativos, assim como quais condutas são necessárias para que se caracterize o assédio moral no ambiente laboral.

## 2. DO DANO MORAL

### 2.1 CONCEITO

No âmbito jurídico nacional o instituto dano moral recebe várias definições.

Gonçalves (2009), jurista conceituado na esfera nacional, conceitua dano moral como:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Seguindo a mesma corrente, Pamplona e Stolze o definem como “lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2003, p. 55).

É notável que os conceitos supracitados por tais estudiosos, dão ênfase ao conceito da lesão in natura causada pelo dano moral, porém há uma segunda corrente que define dano moral com base nos efeitos causados à vítima que o sofre.

Pelas palavras de Dias (1987, p. 852), dano moral é definido de tal forma, vejamos:

O dano moral é o efeito não patrimonial da lesão de direito e não a própria lesão, abstratamente considerada. O conceito de dano é único, e corresponde a lesão de direito. Os efeitos da injuria podem ser patrimoniais ou não, e acarretar, assim, a divisão dos danos em patrimoniais e não patrimoniais. Os efeitos não patrimoniais da injuria constituem os danos não patrimoniais.

Seguindo a segunda corrente, Cahali (2011, p. 28) diz:

Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial.

A partir de estudos realizados acerca do tema, dano moral está relacionado à subjetividade tal como; tristeza, angústia, sofrimento e dor, acarretando ao descontrole emocional e psicológico de quem o sofre. No entanto, no cenário atual não é mais apropriado limitar o dano moral a estes componentes, já que ele abrange todos os bens personalíssimos.

É perceptível a diferença entre dano material e dano moral, pois no primeiro, a partir da comprovação do dano e redução patrimonial, o lesado há de ser ressarcido através do cálculo feito em base da depreciação de seu bem. Já no segundo, o dano pode – se denominar imaterial, pois pode acarretar danos irreversíveis a saúde psíquica e física da vítima, sendo difícil ser calculado valor pecuniário satisfatório para quem sofreu o dano e juntamente alcançar a pretensão punitiva almejada na lide.

## 2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS

### 2.2.1 Código de Ur-Mammu

Afamado como uma das mais antigas formas de código desde a civilização humana e reproduzido pelo imperador sumério, Ur-Nammu, por volta de 2140 e 2040 a.C., O Código de Ur-Nammu constituía-se, de decisões tomadas anteriormente para resolução de conflitos já acontecidos. Seguindo esta lógica Wolkmer (2003, p.47), salienta o item VII do Código referenciado:

Um cidadão fraturou um pé ou uma mão a outro cidadão durante uma rixa pelo que pagará 10 siclos de prata. Se um cidadão atingiu outro cidadão com uma arma e lhe fraturou um osso, pagará uma mina de prata. Se um cidadão cortou o nariz a outro cidadão com um objeto pesado pagará dois terços de mina.

A partir da citação supracitada, é possível apurar que o Código já apresentava indícios de reparação pecuniária do dano, contradizendo os costumes dos povos antigos.

### 2.2.2 Código de Hamurabi

Em meados de 1700 a.C. o aclamado Código de Hamurabi foi reproduzido pelo rei da Babilônia. A carta babilônica, diferentemente de nosso atual Código Penal, apenas expressa soluções para casos concretos e específicos, deixando de lado hipóteses que venham acontecer e em quais circunstâncias podem ocorrer.

Os parágrafos 196, 197 e 200 mencionado no presente Código demonstram a reparação ao dano provocado a outrem:

§196. Se um awilum destruir o olho de outro awilum: destruirão seu olho.

§197. Se um awilum quebrou o osso de um awilum, quebrarão o seu osso.

§200. Se um awilum arrancou um dente de um awilim igual a ele: arrancarão o seu dente.

O Código de Hamurabi, conhecido por sua expressão “olho por olho, dente por dente” atribuía consequências severas de punição aos causadores de danos.

Visto isso, é notável a diferença entre o Código de Hamurabi e o Código de Ur-Mammu, pois neste o dano era ressarcido de forma pecuniária, e no outro o caráter punitivo era estritamente corporal para quem causou o dano.

### 2.2.3 Código de Manu

Conhecido também como Leis Escritas de Manu, tendo sua origem na Índia e lançado no século II a.C. o referido código é o conjunto de leis mais antigo da Índia. Em seu corpo legislativo já era possível encontrar reparação de cunho pecuniária para as vítimas de assédio moral. Sendo perceptível sua dessemelhança quando comparado ao Código de Hamurabi.

Já dizia LIMA (1983, p.42) o código indiano trouxe em seu artigo 695, indícios da obrigação da reparabilidade do dano moral, pois fica claro que o dano a qual se refere o mencionado artigo, não possui um caráter material, e sim, um dano estético, que abala o bem-estar da vítima, conforme descrição abaixo:

Art. 695 – Todos os médicos e cirurgiões que exercem mal a sua arte, merecem multa; ela deve ser do primeiro grau para o caso relativo a animais; do segundo, relativo ao homem.

É relevante notar que o homem e animal dispõem de seu direito tutelado, porém caso o autor proferisse dano sobre a tutela do animal, seu dono é quem gozaria da indenização, sendo notável o apreço da cultura indiana por animais.

#### **2.2.4 Roma e Grécia antiga**

Roma e Grécia Antiga sempre foram referência quando se trata de evolução histórica da humanidade juntamente à evolução do direito, pois ao longo da história, estas duas sociedades contribuíram diretamente na esfera da educação, cultura e principalmente do direito.

Na Grécia Ancestral, já era possível encontrar o instituto da reparabilidade do Dano Moral com cunho pecuniário, para tal. SILVA (2009. p.71) relata o poema Odisséia, discorrendo sobre uma decisão tomada em uma reunião de Deuses, condenando Áres, deus da guerra, a pagar para Hefesto quantia em dinheiro, pois aquele cometeu adultério com a esposa deste, Afrodite.

Dito isto, é notável concluir que o instituto da reparação por dano moral, já fazia parte da cultura na Grécia Antiga.

Já no Direito Romano, a Lei das Dozes Tábuas positivava a reparação ao dano, como já citado anteriormente.

#### **2.2.5 Evolução histórica do dano moral no Brasil**

De acordo com NETO (2012) em esfera nacional o Dano Moral necessitou da ajuda de várias leis, que com o passar do tempo configuraram a reparação ao dano imaterial, com o passar do tempo, as divergências sociais passam a ser mais complexas entre os indivíduos,

assim excedendo o meio patrimonial e invadindo os direitos personalíssimos dos cidadãos, por exemplo, intimidade, dignidade, honra, entre outros.

Com o aumento da demanda de ofensas imateriais, fez-se necessário mensurar tais situações, para que os ofendidos pudessem ser amparados. Assim, através dos legisladores nacionais, a reparação do dano imaterial começou a ser incorporada no ordenamento jurídico brasileiro.

Quando colônia de Portugal, o Brasil fora regido por uma mescla de normas que conduziam o direito comercial, processual, civil etc. Tais normas eram denominadas Ordenações do Reino. (NETO, 2012).

É possível enxergar que tais normas já reconheciam a reparação ao dano extrapatrimonial, como afirma (FREITAS, 2009).

Talvez uma das mais antigas referências à indenização por dano moral, encontrada historicamente no direito brasileiro, está no Título XXIII do Livro V das Ordenações do Reino (1603), que previa a condenação do homem que dormisse com uma mulher virgem e com ela não se casasse, devendo pagar um determinado valor, a título de indenização, como um “dote” para o casamento daquela mulher, a ser arbitrado pelo julgador em função das posses do homem ou de seu pai.

As Ordenações do Reino influenciaram muito as legislações futuras, pois nada mais foi que, uma das leis mais anciãs do Brasil. Um exemplo disso é o Código Penal brasileiro de 1890, trazendo ao ordenamento jurídico nacional, em seu corpo regras a promessa da reparação ao dano moral.

Definido por Manoel Deodoro da Fonseca, o Código Penal de 1890 trouxe em seu Título XI, previsão para os crimes que firam a boa fama e honra dos cidadãos. É relevante citar o artigo 316 do referido código, que disserta:

Art. 316. Se a calúnia for cometida por meio de publicação de panfleto, impresso ou litografado, distribuído por mais de 15 pessoas, ou afixado em lugar frequentado, contra corporação que exerça autoridade pública, ou contra agente ou depositário desta e em razão de seu ofício: Penas – de prisão celular por seis meses a dois anos e multa de 500\$ a 1:00000\$.

Visto isso, é notável a preocupação do legislador da época para com o bem imaterial da vítima que tenha sua honra ferida, tendo o autor da ofensa como consequência ter de cumprir pena de prisão e multa.

Como pioneiro do instituto da reparabilidade no ordenamento jurídico nacional, o Código Civil de 1916 demonstrava a viabilidade da reparação ao dano moral, assim guiando as demais e futuras leis brasileiras a distinguir dano moral de dano material.

Com o passar do tempo o ordenamento jurídico brasileiro passou a enxergar o dano moral não mais ligado ao dano material, assim dando margem para que o assunto fosse incorporado nas demais legislações, como a Constituição Federal de 1988, Código Civil de 2002, Código de Defesa do Consumidor, entre outras, assim, dando independência e autonomia ao instituto da reparação ao dano moral.

## 2.3 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO DANO MORAL

### 2.3.1 Dano moral no Código Civil de 1916

Arquitetado pelo renomado jurista Clóvis Beviláqua em 1916, o Código Civil Brasileiro uniu regras para regulamentar as relações privadas entre os cidadãos, se destacando entre elas, o Código supra, positivou a oportunidade para a reparação ao dano imaterial.

Em seu artigo 1547 expunha o entendimento da reparação ao dano extrapatrimonial, posicionando que: “A indenização por injúria ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.” O dano o qual o legislador se refere está localizado no meio psicológico. Porém se imaginarmos que uma pessoa exerça alguma atividade comercial e devido à difamação caluniosa ou mesmo desonrosa perca sua credibilidade perante seus clientes, fazendo com que seus lucros diminuam, está também configurado um dano material.

Contudo ao analisarmos limitadamente o artigo supracitado, conclui-se que tal somente se refere ao dano moral, deixando de lado o dano material que o acompanha no exemplo usado. O artigo 76 e seu parágrafo único, do Código Civil de 1916, trazem pressupostos de admissibilidade para licitude da ação, o interesse moral do ofendido, vejamos abaixo:

Art. 76. Para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral.

Parágrafo único. O interesse moral só autoriza a ação quando toque diretamente ao autor, ou à sua família.

Fica cristalino entender que o artigo à cima citado viabiliza ao cidadão postular em juízo uma ação pleiteando a reparação de sua moral. Um passo importante para nortear os legisladores nacionais a prestarem mais atenção no instituto dano moral, fortalecendo-o e consequentemente regulando melhor as relações privadas entre os indivíduos.

Fica possível evidenciar que de acordo com Brandão (2009), após o Código Civil de 1916, o dano moral ganhava força na esfera nacional, como por exemplo: Lei de Falências em 1962, Código de Telecomunicações, Código Eleitoral, todos abordando o instituto dano moral. Especificamente em 1967 a Lei 5.250, abrangeu em seus artigos 51 e 52, penalidade para os que ferissem a reputação e honra de terceiros, por meio de indicações não verdadeiras.

Fica sucinto o caminho promissor e autonomia a qual o dano moral estava trilhando.

### **2.3.2 Dano moral na constituição federal**

Com um empurrão do Código Civil de 1916 e o crescente desenvolvimento da sociedade, o dano moral obteve destaque na esfera jurídica nacional, assim conseguindo seu devido espaço na Constituição Federal de 1988.

Conhecida como Constituição Cidadã e protetora dos direitos fundamentais da sociedade, positivou em sua redação, previsão legal do dano moral em seu artigo 5º, incisos V e X, demonstra a seguinte posição sobre a reparabilidade da lesão moral, como disposto a seguir:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação;

Com sua inserção na Constituição Federal, o dano moral passa a ser aplicado efetivamente no ordenamento jurídico brasileiro, assim se enraizando como garantia jurídica.

### **2.3.3 Dano moral no código civil de 2002**

Com sua vigência iniciada em 2002, o referido Código, assim como os outros, também trouxe em sua escrita a possibilidade da reparação ao dano moral, ganhando robustez no cenário jurídico nacional. Porém ofertou como novidade em seu texto à expressão “exclusivamente moral”, deixando claro ao ofendido seu direito à indenização, caso fosse lesado moralmente. Senão vejamos o seguinte artigo:

Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Deste modo, fica claro que mesmo com a nova expressão “ainda que exclusivamente moral” o legislador demonstrou sua concordância com o artigo 5º da Constituição Federal, parte do livro que discorre acerca dos direitos e garantias fundamentais.

### 3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL

Sendo uma das formas mais insultantes de intimidar o trabalhador, o assédio no ambiente laboral ocorre em sua grande parte de maneira sorrateira, quando não há espectadores para testemunhar, assim abalando o psicológico da vítima, que na maioria das vezes é do sexo feminino.

Segundo Flávia Pascoal (PASCOAL, 2018), sendo moral ou sexual, o assédio no meio laboral acompanha a sociedades desde as primeiras formas de trabalho. Está inserido nas instituições públicas e privadas, fazendo com que o grupo se enfraqueça, além de causar danos irreversíveis a quem o sofre.

#### 3.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como dito anteriormente, o assédio sexual está inserido no meio laboral desde as primeiras formas de relação de trabalho, tendo como maioria das vítimas, mulheres.

Em 1970, com uma crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho, um grupo de feministas reivindicou a tutela estatal por resoluções acerca do assunto, tendo como base o Civil Rights movement de 1964. Como consequência, os Estados Unidos da América hoje, possuem legislação rigorosa acerca do assunto, com altos índices de decisões favoráveis as vítimas.

Em esfera nacional, o assunto teve maior relevância a partir da década de 1990, através de manifestações de grupos femininos (PASCOAL, 2018).

##### 3.1.2 Conceito

Delgado (2017, p. 1.373) define assédio sexual como:

a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra. Embora possa

se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo.

Mais uma vez reiterando o público alvo, quem em sua maioria é do sexo feminino.

Para Diniz, assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual” (DINIZ, 1998).

Já a OIT e o Ministério Público do Trabalho (MPT), em sua nova cartilha lançada em junho de 2017, descrevem assédio sexual no ambiente de trabalho como:

A conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Fica claro então que a definição de assédio sexual é constranger alguém reiteradamente, com exigências de cunho sexual, explícita ou implicitamente, logo, tornando-se um comportamento sexual repetitivo e não consentido, assim gerando, incômodo e desconforto a quem sofre o assédio.

### **3.1.3 Elementos caracterizadores**

De acordo com Pascoal (2018) no ordenamento jurídico nacional, para que se configure o crime de assédio sexual, é fundamental:

- a) que haja assediador (sujeito ativo) e assediado (sujeito passivo);
- b) que a conduta do assediador seja de cunho sexual;
- c) que haja rejeição desta conduta pela vítima,
- d) que exista uma reiteração dos atos praticados pelo agente, não sendo estes simples galanteios ou elogios.

Segundo Lipmann, o que caracteriza o assédio sexual é: “o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios” (LIPMANN, 2001, p. 16).

Segundo PASCOAL (2018) em relação ao sujeito ativo/quem pratica o crime, este é sujeito comum, sem distinção de sexo, podendo ser homem ou mulher, contanto que exista uma relação de superioridade entre sujeito ativo e passivo, este sendo sujeito comum também. É possível que esse tipo de assédio também ocorra entre pessoas do mesmo sexo, de maneira coletiva, até mesmo pode ser praticado por terceiros não vinculados a relação de trabalho, como por exemplo terceiros prestadores de serviços ou clientes. Porém é notório que a classe trabalhadora feminina é o maior alvo do assédio sexual.

De acordo com o entendimento da OIT, existem outras maneiras para que se caracterize o assédio sexual, como por exemplo: propostas de atividades sexuais, convites íntimos, elogios exagerados, piadas, insinuações, carícias, ameaças, entre outros. É possível observar que o contato físico não é crucial para a configuração do crime.

#### **3.1.4 Espécies de assédio sexual**

De acordo com a doutrina, existem dois tipos de assédio sexual: o assédio sexual por intimidação e assédio sexual por chantagem.

No assédio sexual por intimidação ou ambiental acontece implicações sexuais desnecessárias no ambiente laboral, com o objetivo de gerar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, ou até mesmo prejudicar o ofendido. Se caracteriza pela persistência, agressividade, individualmente ou em uma equipe, onde o assediador afirma sua relação de superioridade perante os outros (PASCOAL, 2018).

Já o assédio sexual por chantagem, se configura quando há uma imposição de uma ação sexual, em permuta de vantagens ou para livrar-se de malefícios na relação de trabalho: casos em que o criminoso assediador possui domínio do contrato de trabalho da vítima, podendo fazer com que o assediado, deixe de se beneficiar de promoções, entre outros.

Sucintamente, nos casos do assédio sexual por intimidação o propósito do assediador é transformar o ambiente de trabalho o mais desagradável possível para o assediado,

enquanto no assédio sexual por vantagem o intuito do assediador é conseguir favor sexual da vítima.

Desta forma, Barros (1992, p. 177-178), lesiona que o assédio por intimidação ocorre com a chateação do sexo oposto:

Incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio por chantagem, é definido pela autora como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

Embora essa modalidade de assédio não seja criminalizada pelo Código Penal brasileiro, gera rescisão contratual indireta ou dispensa por justa causa do assediador.

De acordo com Nascimento (2005, p. 136-139), existe quatro possibilidades distintas para que se configure o assédio sexual:

- a) Do patrão sobre seu funcionário, por implicar numa relação de poder, se torna a modalidade mais gravosa, pois o empregador se encontra numa posição dominante e o empregado na de mandado;
- b) Do empregado preferido do empregador sobre outro empregado, podendo até caracterizar dispensa indireta por justa causa do patrão, por prática lesivas a boa fama e honra do empregado, somando ainda as mesmas reparações civis previstas para o dano moral;
- c) Do empregado contra colega de trabalho, ficando cristalino que o assédio sexual não fica restrito a uma condição de poder, sendo o empregado sujeitado a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou até mesmo clientes.
- d) Do empregado sobre o superior hierárquico, sendo a mais incomum, porém passível de reparações civis e justa causa.

### **3.1.5 Legislação aplicável**

Hierarquicamente mais significativa no âmbito jurídico nacional, a Constituição Federal Brasileira de 1988 positiva em sua redação os princípios fundamentais, inseparáveis a seja qual for o cidadão, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III), acompanhado do direito à intimidade, imagem das pessoas, honra e vida privada previstos no art. 5º, X, que disserta: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral resultante de sua violação”(PASCOAL, 2018).

De acordo com Prudêncio “atualmente, pune-se muito mais o assédio sexual com a indenização trabalhista ou com a cível do que com a detenção do assediador” (PRUDÊNCIO, 2012, p. 67).

Com a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, foi adicionado ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, tipificando o assédio sexual por chantagem como crime, *in letteris*:

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.

Segundo RODRIGUES (2012), o crime de assédio sexual praticamente não foi mudado pela Lei n. 12.015/2009, com exceção da adição do §2º, determinando o tipo penal objetivo que a ação do agente, que imperiosamente encontra-se em uma posição de superioridade hierárquica comparado com a vítima, embarace a mesma, com o intuito de conseguir conjunção carnal ou mesmo outro proveito sexual, definida pela prática de qualquer outro ato libidinoso não pretendido.

Ao analisarmos as normas supra, é perceptível observar que o legislador objetivou defender a relação de trabalho e a dignidade sexual dos empregados em frente do assédio originado dos superiores.

Pelo fato do crime mencionado ser muito específico, uma suposta situação criminosa incerta não poderá ser empregada para analogia *in malam partem* do suposto assediador.

No mesmo caminho, deve-se atentar situações existentes que se exponham somente como uma “paquera”, que são inerentes ao ser humano.

Porém neste contexto, mesmo com extremo estorvo para validar o assédio sexual, existem julgados dos tribunais trabalhistas em esfera nacional, acerca da indenização por danos morais devido ao assédio sexual, como podemos ver:

Ementa: "DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido." (Número: 20100502843 10ª TURMA 07/06/2010 TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5 Data de publicação: 07/06/2010) (Grifei)

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Configura-se assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. O assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadinhas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho. No caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir "que era para elas aprenderem a fazer direitinho". Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado. (PRIMEIRA TURMA TRT14 n.222, de 01/12/2011 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1063 RO 0001063 (TRT-14) DESEMBARGADOR ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR. Data de publicação: 01/12/2011) (Grifei).

Observando as ementas acima citadas, é perceptível que a caracterização do dano moral é de ônus do autor da ação, que deverá comprovar seus prejuízos como pressuposto de admissibilidade da responsabilidade civil. Dessa maneira é necessário que haja os seguintes pressupostos, para que um dano seja reparado ou indenizado: a) diminuição ou

destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa; b) efetividade ou certeza do dano; c) causalidade; d) subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade; f) ausência de causas excludentes da responsabilidade (DINIZ; 1988, p.53-54).

Analisando o artigo 483 da CLT em suas alíneas “a” e “e”, é perceptível obrigação de intervenção penal, nos casos em que o assédio ocorre de maneira explícita, *in letteris*:

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

O artigo 186 do Código Civil explica em sua redação que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Neste mesmo livro em, em seu artigo 927, expõe que "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Assim deixando claro a existência da segurança jurídica para o assediado sexualmente, acerca do tema.

### 3.2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO

O assédio moral é uma conduta que expõe um indivíduo a circunstâncias constrangedoras, vexatórias, humilhantes, insistente e duradoura que abalam o psicológico do assediado. Comumente essa expressão está relacionada à atos que surgem no decorrer da jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Segundo MELO (2019) o assédio moral se define como:

A palavra assédio (HOUAISS), tem o sentido de operação militar, ou mesmo conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio. No sentido figurado é a insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém.

O assédio moral é uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana (DARCANHY, 2006, p.1).

De acordo com Lima (2015) no decorrer dos últimos anos, o assédio moral tem sido caracterizado como um problema social através de discussões realizadas por profissionais de diversas áreas como médicos, psicólogos e advogados. Apesar de estar presente em todas as relações sociais desde a origem da humanidade, essa conduta se tornou mais conhecida através da obra de Hirigoyen, que constatou a crescente disputa no mercado trazendo consequências maléficas para a vítima, tais como autoestima baixa, doenças físicas e psíquicas, podendo levar até mesmo à morte.

## 4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

O presente capítulo, visa esclarecer o tema assédio moral no ambiente laboral, através de seu viés histórico, abordando a evolução do tema em conjunto com a evolução da sociedade e seus dissídios, além de sua conceituação, espécies e requisito configuradores para a caracterização da conduta.

### 4.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Visto que a palavra trabalho está historicamente ligada a algo desagradável, o tema possui abundante importância.

De acordo com a doutrina, a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que era um apetrecho de tortura colocado sobre os animais.

O assédio moral teve como precursores Dieter Zapf, Klaus Niedl, Harald Ege, Marie-France Hirigoyen e por último, porém não menos importante Heinz Leymann, este através de pesquisa científica, comprovou que as consequências causadas pelo assédio moral no ambiente laboral ultrapassam o local de trabalho, gerando um grande impacto na saúde física e mental do ofendido (BOTELHO, 2017).

O tema começa a tomar forma no período da revolução industrial, onde os trabalhadores eram obrigados a cumprir jornadas fatigantes, mulheres e crianças eram exploradas, o ambiente era insalubre, entre outras práticas abusivas praticadas pelos capitalistas. É relevante frisar que práticas psicológicas abusivas, também eram cometidas por estes. (CASSAR, 2012, p. 913).

Frise-se que tais práticas pelo lado dos capitalistas e o descontento dos ofendidos, é plantada a semente do que hoje se denomina Direito Trabalhista.

Com a globalização e Revolução Tecnológica, o terrorismo psicológico deu um salto no ambiente laboral, como lesiona Martins (2012, p. 23-24):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e o assédio moral.

Com isso, as velhas consequências para os trabalhadores continuam as mesmas: sentimento de humilhação, revolta, angústia e dor. Dada a relevância do assunto, pois tais consequências ferem os princípios fundamentais constitucionais.

É válido ressaltar que o Brasil ainda carece de legislação federal particular sobre o assédio moral.

#### **4.1.2 Conceito e tipos de assédio moral no ambiente laboral**

O conceito de assédio moral no ambiente laboral é abordado por várias doutrinas e autores, porém sem muita divergência entre si, como podemos ver a seguir:

Segundo Martins, assediar representa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. (MARTINS, 2008, p. 434).

Assédio quer dizer cerco, limitação. Porém para este, o assédio moral em si representa: “uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.” (MARTINS, 2008, p. 434).

Por outro viés, porém não muito diferente Cassar revela que assédio “é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Ao passo que assédio moral são “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2012, p. 912).

Nota-se que os conceitos supra, demonstram o assédio do empregador sobre o empregado. Contudo não proíbe que o assédio ocorra de forma contrária, mesmo sendo o mais incomum.

Indiscutível e empiricamente, quem sofre o maior assédio moral no ambiente laboral é o empregado, sendo o ofensor o empregador, pois o mesmo possui poder de gerenciar o local de trabalho, positivado no art. 2º da CLT. Já o contratado está subordinado juridicamente de acordo com o (art. 3º da CLT).

#### **4.1.3 Tipos de assédio moral no ambiente laboral**

**Assédio vertical ou descendente:** é aquele praticado pelo superior hierárquico (empregador) para embaraçar algum empregado subordinado. Segundo Nascimento: “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”. (NASCIMENTO, 2009, p. 4810).

Um bom exemplo disso é o que ocorre quando o chefe assedia seu empregado, o induzindo a pedir sua demissão, para que aquele não arque com as verbas rescisórias, consequente de uma dispensa sem motivo.

**Assédio vertical ou mobbing horizontal:** ocorre entre um grupo de empregados de um mesmo grau hierárquico. Em alguns casos, o mobbing vertical decorre de estímulo do próprio patrão, incentivando uma rivalidade exacerbada entre os mesmos, com intuito de “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão”. (RAMOS, 2012, p. 47).

A finalidade na conduta do praticante do assédio vertical é causar submissão do assediado com comentários cruéis referente a sua vida pessoal, travar ideias de projetos, praticar bullying, entre outras.

**Assédio ascendente:** sendo o mais incomum dentre os assédios morais, nesta modalidade os papéis são invertidos, o ofensor é o empregado e o ofendido é o empregador. O ofensor visa tornar o dia a dia do empregador desagradável, com o objetivo de fazer com que seu chefe peça demissão do cargo que ocupa ou mesmo forçando este a reincidir seu contrato de trabalho.

É de suma importância ressaltar, que independente do tipo de assédio praticado, o estado psicológico da vítima é rigorosamente afetado, assim ferindo sua dignidade, personalidade, integridade psíquica e física.

Pertinente também é traçar o perfil das vítimas e por quais motivos sofrem esses assédios dentro do local de trabalho. São elas: empregados estáveis, vítimas de doença ou acidente ocorridos no trabalho. (MAEOKA, 2012, p. 92).

#### **4.1.4 Pressupostos caracterizadores do assédio moral no ambiente laboral**

Relevante é que, não são todos os conflitos ou cenários de estresse que o empregado vive que podem caracterizar o assédio moral. Neste sentido Martins: “o fato de o empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente” (MARTINS 2012, p. 23-24).

Assim como:

o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral.

É verdade que ao analisarmos o mercado global atual é possível notar que a competitividade homem x homem, home x máquina, exige mais capacitação, mais competitividade, mais gana e as vezes até multifuncionalidade do mesmo. Assim, sentimentos como, frustrações, nervosismo e irritações nem sempre provém do assédio moral.

Por isso o judiciário vem julgando os casos concretos de assédio moral no ambiente laboral de maneira cautelosa, conforme o segue:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que

justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175)

DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. As alegações de abuso do poder diretivo, ou da configuração de assédio moral, trazidas pela autora, em sua peça de ingresso, não podem ser confundidas com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Não podem ser confundidas, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um alguém em particular. Na hipótese dos autos, a reclamante não logrou se desvencilhar, a contento, do encargo probatório que sobre si recaía, a respeito dos fatos constitutivos do seu direito (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Não há prova robusta que permita afirmar ter ocorrido atitude ilícita por parte da reclamada, nem atos de perseguição, humilhação, discriminação ou constrangimento sobre a obreira. (TRT 3ª R.; RO 1044-22.2012.5.03.0003; Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça; DJEMG 18/02/2013; Pág. 215).

Então, se por falta de dedicação, atenção, zelo ou interesse no desempenho de sua função o empregado for chamado atenção, não estará caracterizado o assédio moral.

De acordo com PAMPLONA (2013) são necessários quatro pressupostos para a admissibilidade do assédio moral: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão.

Já por outro viés Nascimento entende que é imprescindível a comprovação de enfermidade psíquico-emocional, através de perícia médica para que não se generalize a demanda do instituto tratado aqui. Assim distinguindo doença proveniente do trabalho, de terror psicológico. (NASCIMENTO, 2009, p. 4813).

No entanto, é concordante que para a caracterização do assédio moral, é necessário um comportamento vexatório, agressivo e abusivo contra o ofendido. Além de que tais condutas devem ser repetitivas, reiteradas e regulares, assim, abalando o psicológico de quem o sofre. (BRUGINSKI, 2013).

Então é entendido que somente atos isolados não são apropriados para a caracterização do assédio. Assim como a jurisprudência afirma:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRESSUPOSTOS. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral rende ensejo ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva,

que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente e os danos experimentados. Se a prova produzida nos autos, contudo, não demonstra a repetição sistemática de conduta abusiva do superior hierárquico, direcionada à minar a estabilidade psíquica do trabalhador, com clara intenção de exclusão do indivíduo, inviável se torna o reconhecimento de prática de assédio moral. Recurso da reclamante conhecido e, no mérito, não provido. (TRT 10ª R.; RO 0000014-03.2012.5.10.0020; Relª Desª Heloisa Pinto Marques; DEJTDF 19/10/2012; Pág. 159).

Ainda, transcreve-se Nascimento que uma condição essencial caracterizadora da conduta é que as agressões aconteçam durante a jornada de trabalho do empregado e no exercício de suas funções contratuais. (NASCIMENTO, 2009, p. 4809).

Ultrapassando os limites da doutrina, a jurisprudência ainda soma um o componente “intensidade da violência psicológica”, conforme abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2ª R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013).

Pelo apresentado, é incontestável a importância de tal estudo para a sociedade em geral, que ou está no lugar do assediado na maioria das vezes, ou está no lugar do assediador.

## 5 CONCLUSÃO

Desde os primórdios, o instituto dano moral vem sendo discutido pela sociedade, dando foco na reparabilidade do dano até chegar na atual responsabilidade civil. Porém a banalização deste tema vem sendo discutida com cautela pela doutrina, diferenciando o dano moral de assédio moral, para que demandas inconsistentes não cheguem ao judiciário.

Adentrando ao ambiente laboral, tema central do trabalho, sua prática reiterada traz consequências como danos à saúde física e psicológica, podendo evoluir para uma incapacidade laborativa e, em casos extremos, para a morte do trabalhador.

Esta questão ainda não possui legislação federal específica aplicável, porém gera indenização por danos morais e materiais.

Atualmente esse assunto ainda é muito delicado, pois depende de vários fatores e condutas específicas para que se configure. A doutrina, junto com os tribunais precisam ter muita cautela ao discorrer sobre o assunto, ou julgar os casos concretos, assim mantendo a segurança jurídica intacta. Levando em conta que cada caso concreto possui suas particularidades.

O objetivo deste trabalho é trazer discussões e conhecimento acerca do assunto, pois ao mesmo tempo que a sociedade fala de grupo, equipe, liderança sem autoridade, por outro lado o racismo, o preconceito tem sido cada vez mais evidente no ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina/PR, Brasil. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso: 02 jun. 2020.

BRASIL, Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Mesa do Senado Federal Biênio 2017-2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio moral no trabalho - conceito, espécies e requisitos caracterizadores**. Assédio Moral e Assédio Sexual: Revista eletrônica, março de 2013. Disponível em: <[http://www.mpf.mp.br/pg/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1\\_2.pdf](http://www.mpf.mp.br/pg/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2020.

EVANGELISTA, Mariana Silva; FAIMAN, Carla Júlia Segre. **Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais**. Saúde, Ética & Justiça. 2015;20(2):43-56. Disponível em: <[file:///C:/Users/Leonam/Downloads/119306-Texto%20do%20artigo-220876-1-10-20160818%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Leonam/Downloads/119306-Texto%20do%20artigo-220876-1-10-20160818%20(1).pdf)>.

MAIA, Juliana de Souza Garcia Alves. **Dano moral coletivo: breves considerações e fundamentos normativos**. Portal Jurídico: Âmbito Jurídico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/dano-moral-coletivo-breves-consideracoes-e-fundamentos-normativos/>>. Acesso em: 05 jul. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. Revista Consultor Jurídico, 28 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador#:~:text=%22Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

MELO, Raimundo Simão. **Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho**. Revista Consultor Jurídico, 4 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-out-04/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-maleficios-ambientes-trabalho>>. Acesso em: 17 ago. 2020.

NETO, José Camilo. **Evolução histórica do dano moral: uma revisão bibliográfica**. JurisWay: Sistema Educacional Online. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=7053](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7053)>. Acesso em: 17 jul. 2020.

PASCOAL, Flávia Xênia Souza. **Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.** Portal Jurídico: Âmbito Jurídico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 09 ago. 2020.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. **Dano moral: um estudo sobre seus elementos.** Portal Jurídico: Âmbito Jurídico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/>>. Acesso: 12 jun. 2020.