

# ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL



APARECIDO INÁCIO E PEREIRA  
ADVOGADOS ASSOCIADOS



## SERVIDOR PÚBLICO: PROJETO CAMINHO CERTO

O APARECIDO INÁCIO E PEREIRA ADVOGADOS ASSOCIADOS, POR SER RECONHECIDAMENTE UM DOS MAIORES E MAIS TRADICIONAIS ESCRITÓRIOS ESPECIALIZADOS EM SERVIDORES PÚBLICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, ATUANDO EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES PÚBLICOS HÁ MAIS DE 30 ANOS, UNIU TODA EXPERIÊNCIA ADQUIRIDA NO ATENDIMENTO DE MAIS DE 150 MIL SERVIDORES NESTAS TRÊS DÉCADAS DE ATUAÇÃO E, PELO CONVÍVIO DIÁRIO COM ESTES PROFISSIONAIS, DESENVOLVEU UM PROJETO PIONEIRO E INOVADOR NO AUXÍLIO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO.



APARECIDO INÁCIO E PEREIRA  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

## SUMÁRIO:

### ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

CONCEITO.....	PÁG. 5
CLASSIFICAÇÃO.....	PÁG. 8

### ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

CONCEITO.....	PÁG. 11
CLASSIFICAÇÃO.....	PÁG. 12

### DISPOSIÇÕES COMUNS:

COMO PREVENIR.....	PÁG. 16
COMO AGIR.....	PÁG. 16
PROVAS.....	PÁG. 16
POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO.....	PÁG. 18
COMO ESTAS QUESTÕES VEM SENDO DECIDIDAS NA JUSTIÇA JURISPRUDÊNCIA .....	PÁG. 20



# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

AIP

APARECIDO INÁCIO E PEREIRA  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

## CONCEITO:

Da análise do assédio moral no ambiente de trabalho, necessário que o leitor seja direcionado ao passado, afinal, o assédio moral não passou a ocorrer atualmente. Portanto, não é um problema novo.

Importante esclarecermos que assediador é quem pratica o assédio e o assediado é quem sofre.

Destaque-se que além de abalar a saúde física e mental da vítima, o assédio moral exerce total impacto sobre a relação profissional exercida junto ao empregador, refletindo diretamente em todo o bem-estar do trabalhador, seja este realizado junto a uma empresa privada ou em órgão público.

Afinal, a repercussão do caso e dos seus efeitos é gigantesca e afeta o bom desenvolvimento das atividades dentro do próprio ambiente de trabalho na medida em que os fatos são descobertos e colocados à tona. Inclusive nas situações em que o assédio ocorre no âmbito coletivo, isto é, vários trabalhadores sendo vítima do assediador.

Esse entendimento é destacado pela escritora Rosemari Pedrotti Avila nos seguintes termos:<sup>1</sup>

“O Assédio Moral no trabalho é um tema que se tornou uma forte preocupação social, em razão dos desgastes que provoca, dos impactos negativos que causa à saúde e ao bem-estar da vítima, bem como a empresa. O problema não é novo, existe desde os primórdios da relação humana. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como confirmam as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboristas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação das diversas áreas do conhecimento para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação.”

Portanto, assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, repetida e intencional no ambiente de trabalho seja dentro de uma empresa privada ou em um Órgão Público, através de atitudes, palavras, gestos ou escritos, onde o assediador ultrapassa os limites de suas funções e expõe o trabalhador seja da área privada ou o servidor público, a situações humilhantes e constrangedoras, atingindo a sua integridade física e mental, ocasionando desconforto e prejuízos no local de trabalho que, por muitas vezes, ultrapassa a barreira profissional, causando dificuldades no convívio social e familiar. Assim, não se trata de pressões temporárias do superior hierárquico porque se faz necessário que a conduta seja repetitiva.

Importante observar que os atos praticados pelo assediador muitas vezes constituem práticas disfarçadas, com nítido caráter importunador, que visa humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar e ofender o trabalhador, causando-lhe esgotamento com sofrimento psíquico e físico.

<sup>1</sup> (AVILA, Rosemari Pedrotti de. *As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p 17.)

Robson Zanetti conceitua assédio moral no ambiente de trabalho como sendo:<sup>2</sup>

“O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador. (...).”

Para o jurista Sérgio Pinto Martins:<sup>3</sup>

“O Assédio Moral é 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, Sergio Pinto. Assédio Moral.”

Para o advogado trabalhista Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros<sup>4</sup>, o assédio moral “é um sinônimo de poder que causa um dano ao assediado, seja ele de natureza moral, psicológica ou financeira”.

Em regra, o objetivo do assediador é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas também pode se configurar com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo: para que deixe de reivindicar os seus direitos, para que passe a apoiar o superior em situações irregulares) ou simplesmente visando a humilhá-lo perante os demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

Nesse ponto o advogado Dr. Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros<sup>5</sup> também relata um dos comportamentos da vítima de assédio moral, e explica que: “Na maioria das vezes, o assediado tende a desistir do emprego ou, no caso do serviço público, é muitas vezes forçado a pedir transferência”.

Nota-se que, muito embora as condutas do assédio moral no ambiente de trabalho não sejam rotuladas em uma relação permanente, afinal, deve ser analisado caso a caso, como já esclarecido, podem ocorrer por meio de ações diretas, mediante acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, dentre as quais destacam-se as seguintes condutas do assediador:

- ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- criticar a vida particular da vítima;
- impor punições vexatórias;
- postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- vigilância excessiva especificadamente sobre o trabalhador;

2 - ZANETTI, Robson. *Assédio Moral no Trabalho*. E-book. 2009. pp. 27

3 - MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral*. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. São Paulo, n. 13, jan./dez. 2008.

4 - MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. *Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho*. São Paulo: LTR, 2012

5 - MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. *Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

- impor condições e regras de trabalho diferentes das quais são cobradas dos outros profissionais;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- troca de horários ou turnos (escalas de trabalho) sem avisar o trabalhador e sem necessidade;
- contagem do tempo ou a limitação do número de vezes em que o trabalhador permanece no banheiro;
- comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico.

Por outro lado, o assédio moral poderá ocorrer por meio de ações indiretas, através de propagação de boatos, isolamentos, recusa na comunicação e exclusão social, dentre as quais destacamos as seguintes situações:

- evitar a comunicação direta;
- isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- encarregar de tarefas inferiores à sua competência;
- constranger o trabalhador a realizar tarefas totalmente inúteis e/ou absurdas;
- repasse de tarefas que exigem qualificações superiores a suas competências para que passe a ser desacreditado;
- não-repasse de trabalho, deixando o profissional ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho.

Ao trabalhador, servidor público que se sentir assediado ou que presenciar o assédio moral em seu ambiente de trabalho é importante saber que tais condutas são incompatíveis com a Constituição Federal, uma vez que nossa Carta Magna tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º e 6º).

No mais, o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é elucidativo na medida em que esclarece que cabe ao empregador cumprir as normas que dizem respeito a segurança do trabalhador na realização do trabalho e também as que o estado determinar, prevenindo surgimento de doenças corporais e mentais, cabendo a ele manter um ambiente de trabalho favorável aos colaboradores.

Por outro lado, no âmbito da administração pública como empregador, é dever do servidor público civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas manter conduta compatível com a moralidade Pública, conforme dispõe o art. 2º, VIII da Lei 8.027/90, assim como ao servidor público do Estado de São Paulo, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, cooperar e manter espírito de solidariedade com os companheiros de trabalho e ser leal às instituições a que servir (art. 241, I a XIV da Lei Estadual nº 10.261/1968).

Diante de todas as garantias, importante que o trabalhador tenha conhecimento dos seus direitos e como pode buscar ajuda. Para tanto, destacamos o Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo que atua em prol de todos os trabalhadores que possuem vínculo jurídico celetista, ou seja, que possuem contrato de trabalho regido pela CLT. O referido órgão possui em seu site, um campo específico para recebimento de denúncias de assédio moral e sexual, cita-se:

<https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/denuncia> (clique para mais)

Já para os servidores públicos que possuem regime jurídico estatutário, estes poderão procurar o Ministério Público do Estado de São Paulo para registrar a sua denúncia no endereço eletrônico:

<https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao/Promotorias/Manifestacao/EscolherTipoDeIdentificacao> (clique para mais)

Por fim, todo trabalhador poderá procurar também o Sindicato de sua categoria para denunciar o que está sofrendo em seu ambiente de trabalho. O Sindicato irá coletar todas as informações e provas e providenciará todas as medidas necessárias para que os fatos sejam apurados, os agressores investigados e se comprovada a conduta ilegal, devidamente punidos a fim de que a prática do assédio seja cessada.

Chama-se a atenção ao fato de que todas as denúncias, seja ao Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado de São Paulo ou através do Sindicato serão encaminhadas em sigilo a fim de proteger o empregado para que o mesmo não seja ainda mais perseguido pelo assediador durante as investigações.

## CLASSIFICAÇÃO:

O assédio moral no ambiente de trabalho, seja na iniciativa privada ou pública, pode ser classificado a partir de alguns aspectos. Em relação a sua abrangência, há duas classificações possíveis: interpessoal ou institucional.

- **Assédio moral interpessoal:** é o assédio moral que acontece de maneira direta e flagrantemente observável. Ocorre de maneira pessoal com objetivo de afastar o profissional da relação com a equipe ou do ambiente de trabalho.
- **Assédio moral institucional/organizacional:** mais comum na iniciativa privada, mas não exclusivo, é aquele que decorre da própria instituição (empregador), com cobranças de metas impraticáveis, ou implementação de um ambiente tóxico de concorrência e disputa interna entre os trabalhadores. Nessas hipóteses, a própria instituição promove a agressão por meio de seus chefes ou diretores, ou permite que tais agressões ocorram.



Ainda, a doutrina especializada classifica os tipos de assédio moral existentes da seguinte forma:

- **Assédio moral vertical:** Esse tipo de assédio moral decorre de uma relação de hierarquia entre os indivíduos, entre chefes e subordinados, podendo ser subclassificados em **assédio moral descendente e assédio moral ascendente**.

- **Assédio moral descendente:** é o exemplo mais clássico e corriqueiro de assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se do assédio moral perpetrado por um superior hierárquico sobre seu subordinado. Quando uma chefia se utiliza de sua posição para colocar o trabalhador em situações vexatórias ou constrangedoras. É o uso do poder institucional como mecanismo de perseguição ao trabalhador.

- **Assédio moral ascendente:** trata-se da situação inversa, onde um subordinado ou um grupo passa a perseguir uma chefia. Situações em que um novo chefe ingressa na equipe ou no departamento e aquele grupo de subordinados, descontente com a escolha da nova chefia passa a desrespeitar, boicotar, desautorizar ou qualquer outro meio que impossibilite a plenitude de atuação da chefia imediata.

- **Assédio moral horizontal:** existe na relação entre trabalhadores de um mesmo grau hierárquico. Pode ser um tipo de bullying no ambiente de trabalho, ou até mesmo atitudes decorrentes de um ambiente de competitividade tóxica, por vezes decorrentes de um assédio moral institucional. Pode ser demonstrado através de comentários depreciativos, desrespeito entre colegas e até mesmo preconceito religioso, político, sexual, racial entre outros. Não incomum, pode se manifestar através de crimes contra honra como calúnia, injúria ou difamação.

Desta forma, a compreensão em relação aos tipos de assédio moral é fundamental para que a vítima tenha condições de observar sua exteriorização que, por vezes, manifesta-se além das formas clássicas ou estereotipadas.



ASSÉDIO SEXUAL  
NO AMBIENTE  
DE TRABALHO:

AIP

APARECIDO INÁCIO E PEREIRA  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

## CONCEITO:

O assédio sexual é crime e está previsto no art. 216-A do Código Penal como ato de:

*“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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)”*

Assim, consubstancia o crime de assédio sexual o ato de constranger uma pessoa, utilizando-se de uma posição hierárquica superior ou influência para obter favor de ordem sexual, mediante imposição de vontade, ou seja, sem o consentimento da vítima. Não é necessário que o ato ocorra no local de trabalho, mas sim que tenha relação com o trabalho.

No âmbito do direito do trabalho, a posição hierárquica superior ou ascendência não é exigida, podendo ocorrer o assédio sexual mesmo que a vítima não esteja subordinada ao assediador, ou seja, entre colegas de trabalho, conforme será detalhado mais à frente.

Portanto, o assédio sexual pode ser considerado como qualquer ato, insinuação, contato físico forçado ou convite impertinente para a vítima como brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual, sugestão para que mulheres usem decotes. Cita-se alguns dos motivos que originam referido assédio:

- Condicionar a vítima em aceitar o convite para manutenção do seu emprego;
- Interferir no desempenho da(o) profissional;
- Promover promoções;
- Insultar, humilhar ou intimidar a vítima;
- Dentre outras.

Além de crime, o assédio sexual configura descumprimento das obrigações do contrato de trabalho, com previsão e consequências disciplinares estabelecidas na CLT, conforme artigos abaixo:

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

*{...}*

*b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*

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

*{...}*

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

Também no âmbito administrativo e afim de aplicação aos servidores públicos, o assédio sexual configura descumprimento dos deveres de moralidade e urbanidade, previstos respectivamente no art. 37 da Constituição Federal e no art. 241, VI do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, podendo gerar punição disciplinar administrativa com a abertura de processos de sindicância e processos administrativos (PAD'S), valendo citar:

*“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)*

*“Artigo 241 - São deveres do funcionário:*

*(...)*

*VI - tratar com urbanidade os companheiros de serviço e as partes;*

Pode ocorrer pelo simples ato de constranger a vítima (quando há um ato único suficientemente capaz de caracterizá-lo) ou pela prática contínua e reiterada de atos constrangedores, sendo independente, para a sua configuração, o gênero da vítima. No entanto, em termos estatísticos, ocorre com mais frequência em relação às mulheres.

Para caracterização do assédio sexual não é necessário que haja contato físico, uma vez que ele pode se dar através de falas, escritas, gestos, imagens etc. Também pode ser de forma clara e explícita ou sutil, insinuada.

O assédio pode vir em forma de coação/intimidação, criando situações hostis ou até mesmo que limitem a atuação da vítima, ou, ainda, em forma de chantagem, quando há oferta de vantagem ou condicionamento dessa vantagem atrelada ao favor de ordem sexual.

Enfim, uma série de condutas podem ser classificadas como assédio sexual, sendo necessária a análise do caso concreto. Portanto, importante que o trabalhador assim que notar uma situação diferente procure ajuda do Sindicato de sua categoria e/ou de um advogado.

## **CLASSIFICAÇÃO:**

Há dois tipos de assédio sexual, classificados pela doutrina especializada:

### **1. Assédio sexual por chantagem (assédio vertical):**

Este, tem como pressuposto necessário o abuso de autoridade.

Normalmente, o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição para constranger a vítima, com pressões, intimidações ou outras interferências, com objetivo de obter algum favorecimento sexual.

A aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

O agente (assediador) exige da vítima (assediada) a prática (e/ou aceitação) de uma determinada conduta de natureza sexual, não desejada, sob a ameaça de perder algum benefício.

Ou, por outro lado, o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato de natureza sexual, não com ameaça, mas sim com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da recomendação do agente.

Saliente-se que esse tipo de assédio sexual ocorre em todas as formas de relações sociais em que há uma desigualdade de poder.

Todavia, esse tipo de assédio sexual ocorre com maior frequência nas relações de trabalho, tanto que esta é a única forma tipificada no Brasil. Desde o ano de 2001, o assédio sexual por chantagem, como já mencionado anteriormente, é considerado crime, nos termos do artigo 216-A do Código Penal.

Desse modo, embora seja exigida a hierarquia, isto é, uma relação de superioridade entre o assediador e a vítima, cabe destacar que além de chefes, também podem ser autores de assédio sexual os clientes da empresa/ instituição ou prestadores de serviço. Nem sempre os favores sexuais ou condutas afins são para o superior hierárquico, pois pode acontecer que o faça para clientes ou credores da empresa.

## **2. Assédio sexual por intimidação ou ambiental:**

Este caso, tem como pressuposto provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com objetivo de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação tornando o ambiente hostil.

Isso quer dizer que, pode até não haver ameaça, mas as atitudes impertinentes, muitas vezes de forma reiterada, as brincadeiras de mau gosto, cantadas e “elogios” que constrangem, podem gerar sentimentos de humilhação ou intimidação e prejudicar o desempenho profissional.

Neste tipo, o elemento “poder” é irrelevante, sendo o típico assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa, de modo que essa modalidade é a mais ampla possível, sendo que a intenção do assediador pode ser expressa de várias formas (condutas físicas, verbais, não verbais explícitas e não verbais implícitas).

Cita-se alguns exemplos: roçar no corpo da outra pessoa, tocar sexualmente, bloquear caminhos com objetivo de fazer um avanço sexual, piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, gestos ou palavras, escritas ou falas de caráter sexual, por e-mail, SMS, WhatsApp, elogios atrevidos, convites insistentes para sair, exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, gestos depreciativos de natureza sexual, dentre outros.

Nesse ponto, ressalva-se que elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, apesar de que possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

Dessa maneira, embora esta espécie não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua conduta enquanto forma de violação à liberdade sexual, pode ser penalmente punida em outros tipos penais.

E, portanto, também deve ser combatida e reparada, na esfera civil e trabalhista, como por exemplo a responsabilidade patrimonial dos culpados, a despedida por justa causa do assediador, entre outras consequências.

Salienta-se que quando se tratar de servidor público, necessário a instauração de sindicância e/ou Processo Administrativo Disciplinar para apuração do caso na via administrativa com possibilidade do servidor assediador ser exonerado a bem do serviço público e ainda responder pelo mesmo ato na esfera criminal.

# DISPOSIÇÕES COMUNS

AIP

APARECIDO INÁCIO E PEREIRA  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

## DISPOSIÇÕES COMUNS

### COMO PREVENIR:

Se faz necessário que o empregador estabeleça um cronograma de atividades e treinamentos dentro de toda a organização e/ou órgão público com todos os seus colaboradores afim de prevenir a prática dos assédios moral e sexual no ambiente do trabalho ou ainda reduzi-la até a eliminação.

### MUITO IMPORTANTE QUE:

- \* todos saibam quais são as suas atribuições/atividades e o limite de atuação;
- \* realização constante de cursos e palestras sobre o tema;
- \* manter canais abertos para recebimento de denúncias anônimas;
- \* observar o aumento de faltas ao trabalho, bem como as licenças saúde e/ou afastamento por doença do trabalho;
- \* criar o código de ética da instituição, enfatizando que os assédios moral e sexual são incompatíveis com os princípios organizacional.

## COMO AGIR

### PROVAS:

Nos ensinamentos de Amauri Mascaro (in Curso de Direito Processual do Trabalho, editora Saraiva, 29ª ed., pág. 242) em se tratando de provas, uns dos princípios basilares é o princípio da necessidade da prova, segundo o qual os fatos de interesse das partes devem ser demonstrados.

Portanto, é importante que as vítimas de assédio moral ajam, segundo o especialista Dr. Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros<sup>6</sup>, *“com dupla estratégia de defesa. A primeira coisa é resistir à agressão e às ofensas o tanto quanto possível, ganhando, assim, tempo suficiente para, em seguida, reunir as provas indispensáveis (...)”*. Pode ser por meio de:

#### 1. Registros:

É preciso comprovar a frequência que ocorre, logo, é importante anotar com detalhes data, horário, o nome do agressor, o nome das testemunhas, todas as humilhações sofridas e conteúdo da conversa. Essas informações ajudarão a montar uma linha do tempo coerente.

#### 2. Prints:

Se o assédio moral for executado de forma online, por meio de texto ou imagens, faça prints. Caso a ofensa aconteça por meio do WhatsApp, por exemplo, no grupo de trabalho da empresa, instituição ou órgão, também é considerado assédio e o print da tela com as mensagens ajudará a comprovar os fatos.

#### 3. E-mails:

É certo que uma das formas mais comuns de comunicação dentro de uma empresa ou órgão público é o e-mail institucional. Assim, o registro de assédio por este meio de ferramenta também é válido.

6. Inácio, Aparecido. Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos. São Paulo – SP, Editora Ideias & Letras, págs. 107-108.



#### **4. Testemunhas:**

As situações que configuram assédio moral podem acontecer na frente de outras pessoas causando embaraço e constrangimento. Logo, aqueles que presenciaram também podem ser consideradas testemunhas e ajudar a vítima a comprovar o que aconteceu. Sendo certo que na justiça as testemunhas têm um peso muito importante quando necessário provar algum fato. Assim, importante evitar conversar com o agressor sem a presença de testemunhas.

#### **5. Gravações:**

Nos dias atuais, muitos empregadores investem em câmeras para resguardar a segurança. Dessa maneira, procure por câmeras no local em que ocorreu o assédio e anote a data e hora. E, ainda, todo celular consegue fazer gravações de áudio e vídeo com qualidade suficiente para usar como meio probatório.

#### **6. Formalizar a sua insatisfação:**

Muitos empregados não formalizam a reclamação sobre o assédio, seja moral ou sexual, sofrido no ambiente de trabalho. Sendo assim, não deixe de mandar um e-mail para os seus superiores ou para o setor responsável relatando o que está acontecendo. Se o empregador fornecer canal de denúncia preencha o formulário e aguarde a investigação. Não esqueça de guardar uma cópia da denúncia e acompanhar o andamento.

Se nas situações de assédio moral a comprovação é dificultada por se tratar, geralmente, de situação em que estão presentes apenas assediador e assediado, o assédio sexual sofre da mesma dificuldade, até porque o assediador, ciente da ilegalidade que comete, toma cautela redobrada para encobrir sua ação, sempre privilegiando localidade sem testemunhas para abordar a vítima.

Desta forma, a produção de prova é fundamental para que se possa ser feita uma denúncia de assédio sexual. Por se tratar de acusação muito séria, é fundamental que a prova seja igualmente robusta.

Neste caso, aplicam as mesmas regras para comprovação de assédio moral, de modo que é preferível que sempre seja levado à conhecimento das autoridades (chefia ou policial) com prova documental das alegações.

Para isso, na era digital, o uso de prints, SMS, mensagens de e-mail, são aptas a tais comprovações. Ainda, em locais onde de não haja indivíduos para que se produza prova testemunhal adequada, é sempre importante ressaltar a possibilidade do uso da gravação como meio de prova.

Muitos possuem dúvidas sobre a licitude da gravação sem o conhecimento da outra parte.

A lei nº 9.296/96, conhecida como lei da interceptação telefônica assim disciplina acerca da gravação ambiental:

Art. 10-A. Realizar captação ambiental de sinais eletromagnéticos, ópticos ou acústicos para investigação ou instrução criminal sem autorização judicial, quando esta for exigida:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa.

**§ 1º Não há crime se a captação é realizada por um dos interlocutores.**

Desta forma, é permitido que o assediado deixe um celular gravando um ambiente, onde ele esteja presente, seja um dos interlocutores da conversa, e utilize tal gravação como forma de prova, mesmo que a outra parte, o assediador, não autorize a gravação.

O Poder Judiciário possui entendimento que tal conduta não fere o direito à intimidade daquele que foi gravado cometendo ilícitos.

### **POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO:**

A vítima de assédio pode pleitear na justiça do trabalho quando o seu contrato de trabalho é regido pela CLT, o reconhecimento da rescisão indireta de seu contrato, motivada por falta grave do empregador, e, como consequência, terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc).

Mas não é só, tendo em vista que o assédio constitui violação das garantias fundamentais do ser humano (art. 5º, III e X da CF, art. 11 do Código Civil e 223-C da CLT), a vítima também pode pleitear na justiça do trabalho o pagamento de uma indenização, visando a reparação pelo dano causado (art. 927 do Código Civil).

Conforme já exposto, mesmo nos casos de assédio horizontal (entre colegas), a responsabilidade pela reparação do dano é do empregador, conforme art. 932, III do Código Civil e art. 223-E da CLT, uma vez não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio, podendo, posteriormente, ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o agente assediador.

A indenização pelo assédio moral abarca tanto a reparação pelo dano material, caso existente, quanto pelo dano moral, sendo, portanto, possível a cumulação dos pedidos em decorrência do mesmo ato lesivo (art. 223-F da CLT).

O dano material é todo dano causado a bem jurídico de valor econômico, ou seja, caracteriza-se por um prejuízo de ordem patrimonial e abrange:

- Os danos emergentes, que são as consequências imediatas do ato. Por exemplo, a redução do rendimento no trabalho com a consequente redução de sua remuneração, a necessidade de afastamento pelo INSS com percepção de benefício inferior ao que receberia a título de salário, o gasto com tratamento psicológico etc.

- Os lucros cessantes, que é o que a vítima deixou de ganhar em razão da prática ato. Por exemplo, a vítima se viu obrigada a rescindir o contrato de trabalho/pedir exoneração, com prejuízo do salário, progressão na carreira etc.

Já o dano moral diz respeito ao sofrimento psicológico causado na vítima e sua reparação visa indenizar a dignidade do trabalhador (art. 185 do Código Civil).

Na fixação da indenização por danos morais são considerados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou humilhação, a possibilidade de superação física e psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu, o grau de dolo ou culpa, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, o perdão tácito ou expresso, a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa (art. 223-G e incisos da CLT).

Vale destacar que, com a reforma trabalhista operada pela lei 13.467/17, foi inserido na legislação o art. 223-G, §1º da CLT, o qual apresenta relação de parâmetros para a fixação da indenização por dano moral, valendo citar:

*Art. 223-G*

*(...)*

*§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:*

*I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;*

*II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;*

*III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;*

*IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.*

Contudo, também é importante destacar que estão em tramite perante o Supremo Tribunal Federal as Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.050, 6.069 e 6.082, nas quais é questionada a constitucionalidade do art. 223-A e dos §§ 1º e 2º do art. 223-G da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017.

Os principais questionamentos se referem à utilização do salário contratual do ofendido como base para a fixação do limite máximo da indenização, a fixação de teto de indenização e a violação ao dever constitucional de reparação integral do dano, interferência na independência funcional dos magistrados ante a utilização de sistema tarifário para a reparação, violação ao princípio de isonomia no tocante à ausência de limite para a fixação da indenização na esfera cível, dentre outros.

Em sessão realizada em outubro de 2021, o Ministro Relator Gilmar Mendes votou no sentido de conhecer das ADIs e, no mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos nela formulados, contudo, após o voto, o julgamento foi suspenso em razão do pedido de vista dos autos formulado pelo Ministro Nunes Marques, estando, até o presente momento, pendente de definição.

Vale frisar que o pedido de indenização também é plenamente possível em face da Administração Pública, caso o episódio de assédio tenha ocorrido no âmbito do serviço público, uma vez que neste caso existe a responsabilidade civil objetiva de todos os entes, nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal, tanto na esfera trabalhista para os servidores celetistas como na esfera cível, para os servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo e para os servidores admitidos pela Lei nº 500/74.

## COMO ESTAS QUESTÕES VEM SENDO DECIDIDAS NA JUSTIÇA:

### JURISPRUDÊNCIA

#### INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual manifesta-se de forma verbal ou escrita, por palavras, gestos ou quaisquer outros meios que causem constrangimento ou afrontem a liberdade sexual. Reconhece-se que, diante da própria natureza da conduta do assediador, a vítima tem extrema dificuldade de produzir prova direta dos abusos sofridos, sendo seu o encargo probatório em juízo, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC). Uma vez demonstrada a conduta antijurídica, é devida a indenização. TRT-3.<sup>a</sup> Reg. 0010051-12.2022.5.03.0060 - 7.<sup>a</sup> Turma - j. 3/8/2022 - julgado por Paulo Roberto de Castro - DEJT 4/8/2022 - Área do Direito: Processual; Trabalho

#### RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual pode ser definido como o constrangimento visando o favorecimento sexual feito pelo empregador ou por superior hierárquico em troca de benefícios em caso de aceitação, ainda que tácita, ou de ameaças ou atos concretos como represália na hipótese de recusa do empregado, o que se constatou no caso ora analisado. RESCISÃO INDIRETA. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. Para a caracterização da justa causa, é necessário que o ato de uma das partes torne difícil ou impossível a continuação da relação de emprego, o que se vislumbra no caso. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS A FAVOR DO PATRONO DA RECLAMANTE. Ante a sucumbência recíproca, mantenho a condenação da reclamada ao pagamento de honorários em favor do advogado da autora. RECURSO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. Diante da idoneidade dos cartões de ponto, cabia à reclamante apontar, através de demonstrativo contábil, as horas extras devidas. Não o fazendo, indevido o seu pagamento. RT-1.<sup>a</sup> Reg. 0100981-77.2019.5.01.0241 - 3.<sup>a</sup> Turma - j. 15/9/2021 - julgado por Mônica Batista Vieira Puglia - DEJT 28/9/2021 - Área do Direito: Trabalho

#### ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O conjunto probatório havido nos autos não deixa dúvida a respeito da ocorrência do chamado "assédio sexual ambiental", que se caracteriza quando há insinuações ou provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo tão somente de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, diferindo, assim, do chamado "assédio sexual por chantagem", que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Na seara do Direito do Trabalho, não apenas o assédio sexual por chantagem, tipificado pelo art. 216-A do Código Penal, é coibido, mas também o assédio sexual ambiental, que pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho, pois em tais situações há a degradação do meio ambiente laboral, que se torna hostil e insidioso para a vítima das investidas de cunho sexual. Não há dúvida que a prática de assédio sexual ambiental, seja pelo empregador, superior hierárquico, ou mesmo colegas de trabalho (quando há omissão ou conivência do empregador), acarreta degradação ao meio ambiente do trabalho e impõe sofrimento, constrangimento e humilhação à vítima, com violação a sua dignidade enquanto ser humano, passível de ensejar, portanto, o direito à indenização por danos de natureza extrapatrimonial, conforme os termos dos arts. 186, 927 e 932, inciso III, do Código Civil, e arts. 223-C e 223-D da CLT. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento. TRT-9.<sup>a</sup> Reg. 0000432-64.2021.5.09.0662 - 2.<sup>a</sup> Turma - j. 10/5/2022 - julgado por Carlos Henrique de Oliveira Mendonça - DEJT 7/3/2022 - Área do Direito: Trabalho

## **DIREITO ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL.**

Ação Indenizatória. Agravo retido. Alegada ilegitimidade passiva. Necessidade de análise das provas. Análise postergada para o julgamento do mérito. Pedido de denúncia da lide dos agentes estatais. Impossibilidade. Natureza diversa da pretensão. Responsabilidade subjetiva. Precedentes. Princípio da economia processual. Agravo retido não provido. Assédio sexual comprovado. Servidora pública policial militar. Superior da autora que lhe mostrou vídeo de cunho sexual. Cumprimentos inapropriados por parte de seu superior. Alegação de beijo na boca. Ausência de provas. Omissão do superior em apurar as situações inadequadas relatadas pela autora. Fato reconhecido pelo próprio agente estatal. Conhecimento da comunidade sobre as atitudes de alguns policiais do batalhão perante as alunas da escola de soldados. Fatos que deveriam ter sido investigados antes. Indenização reduzida. Desproporcionalidade com os demais casos julgados por esta Corte. Juros e correção monetária. Matéria de ordem pública. Alteração de ofício. TJPR - ApCiv 0000714-98.2009.8.16.0041 - 1.ª Câmara Cível - j. 9/7/2019 - julgado por Salvatore Antônio Astuti - DJe 11/7/2019 - Área do Direito: Processual; Administrativo.

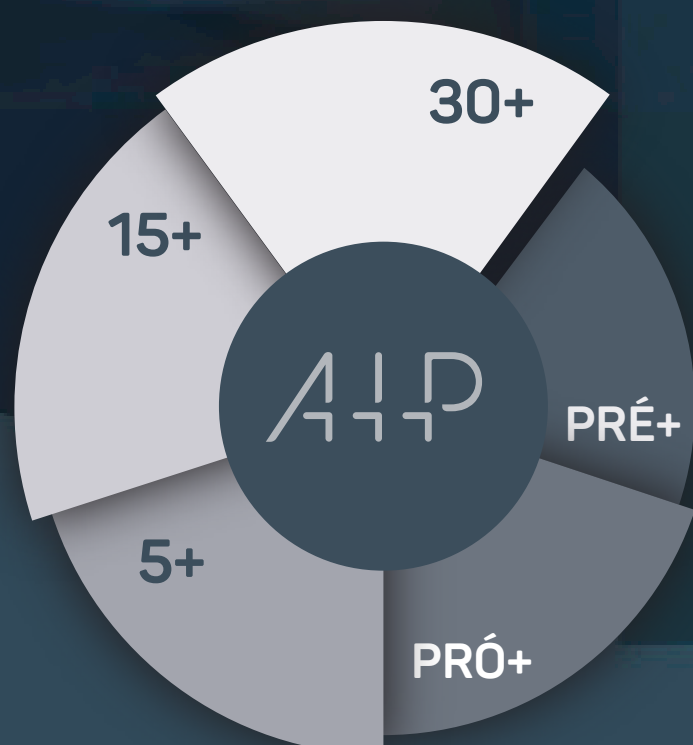
## **RECURSO INOMINADO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. SUPERIOR HIERÁRQUICO.**

VALOR ARBITRADO RAZOÁVEL E PROPORCIONAL. SENTENÇA MANTIDA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. RECURSO DESPROVIDO. (TJMG: RI: 90419509120188130024, Rel. Maria Luiza de Andrade Rangel Pires, Turmas Recursais, DJE: 15/09/2019).

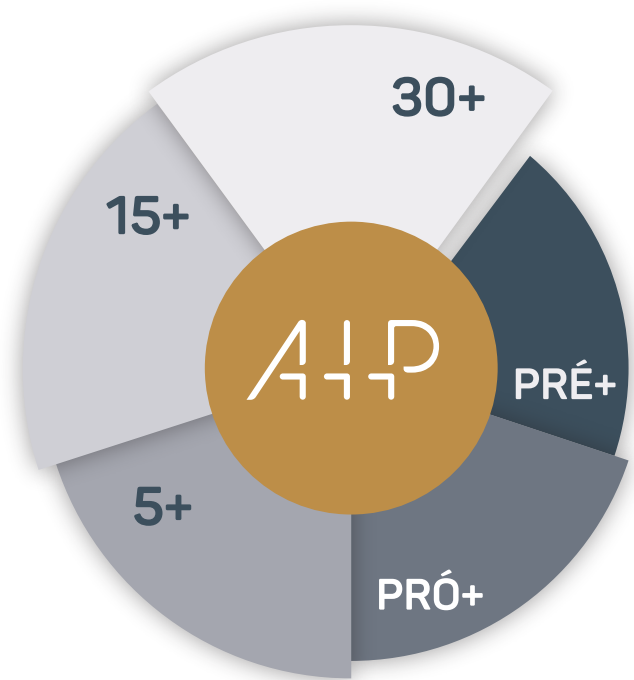
## **AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANO MORAL**

Servidor público municipal - Assédio sexual praticado por motorista de ambulância - Arguição de ilicitude da prova, ausência de responsabilidade da municipalidade e desproporção na fixação do valor da condenação - Gravação ambiental da conversa realizada por um dos interlocutores, sem causa específica de sigilo ou reservada - Nexo causal - Responsabilidade objetiva da Administração Pública - Valor arbitrado a título dos danos morais (R\$ 20.000,00) que comporta redução em metade, por conta das circunstâncias específicas do caso - Recursos providos em parte, para tanto, adequando-se a sucumbência. (TJSP: AC: 10011488820178260404), Rel. Percival Nogueira, 8ª Câmara de Direito Público, DJE 30/10/2019.

“ QUEM ENCONTRA  
O CAMINHO CERTO  
NÃO TEM MAIS  
MOTIVOS PARA  
VOLTAR ATRÁS ”



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**



# SERVIDOR PÚBLICO: PROJETO CAMINHO CERTO

O **PROJETO CAMINHO CERTO** TEM COMO OBJETIVO FORNECER INFORMAÇÕES RELEVANTES VINCULADAS À ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS, DIRECIONADAS ESPECIFICAMENTE AO EXATO MOMENTO DE SUA ATUAÇÃO NA CARREIRA E AMPLIAR DE MANEIRA EFETIVA O ACESSO A UMA INFORMAÇÃO SIMPLES E QUE TRAGA AO SERVIDOR PÚBLICO CONTEÚDOS PRÁTICOS QUE VENHAM AGREGAR MUITO ALÉM DO PRÓPRIO CONHECIMENTO, MAS QUE TAMBÉM CONTRIBUAM NO FORTALECIMENTO E NA AMPLIAÇÃO DA QUALIDADE DO EXERCÍCIO DAS SUAS ATIVIDADES.

DESTE MODO, O PROJETO FOI DIVIDIDO EM 5 GRUPOS ESPECÍFICOS, EM QUE SERÃO DIRECIONADOS ASSUNTOS DE GRANDE RELEVÂNCIA PARA A FASE PROFISSIONAL A QUE O SERVIDOR PÚBLICO ESTIVER RELACIONADO. CADA MOMENTO DA CARREIRA RECEBEU UM NOME CORRESPONDENTE:

**PRÉ+, PRÓ+, 5+, 15+ E 30+.**



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**



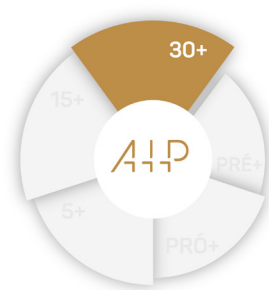
SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

## SERVIDOR PRÉ+

O grupo Servidor PRÉ+ é direcionado aos ainda candidatos ao funcionalismo público do Estado de São Paulo.

## SERVIDOR PRÓ+

No Servidor PRÓ+, o foco está voltado ao recém aprovado em concurso público, trazendo informações relevantes que contribuam com um direcionamento do profissional, antes mesmo de sua nomeação ou posse.

## SERVIDOR 5+

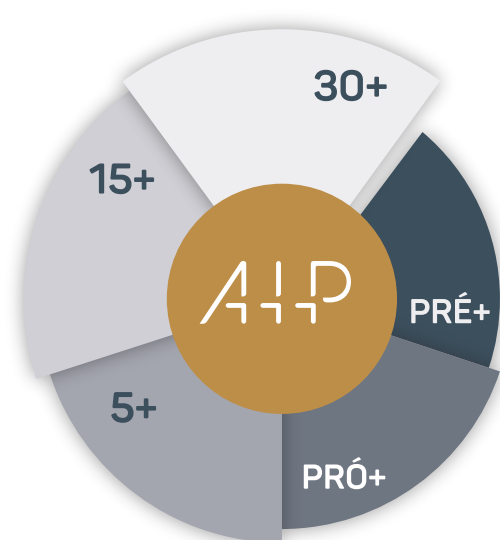
Seguindo a ideia real de uma linha do tempo, inicia-se o próximo grupo do projeto, denominado Servidor 5+. Nesta fase, os enfoques dos conteúdos ficarão centralizados entre o período do 1º até 3º quinquênio.

## SERVIDOR 15+

O quarto grupo de destaque chama-se Servidor 15+. Este período acompanhará os servidores públicos durante o segundo terço da carreira, abrangido entre o 3º e 6º quinquênio.

## SERVIDOR 30+

Por fim, o grupo Servidor 30+, destinado aos servidores a partir do 6º quinquênio, que se direciona a preparação para a aposentadoria do servidor público.



SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**





CLIQUE PARA ASSISTIR O VÍDEO

CLIQUE NA FASE CORRESPONDENTE PARA ACESSAR A ÁREA RESTRITA

SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

SERVIDOR PÚBLICO:  
PROJETO CAMINHO  
**CERTO**

**ESTE E-BOOK É UM MATERIAL DE CONTEÚDO  
INFORMATIVO DIRECIONADO AOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO,  
PRODUZIDO PELO PROJETO CAMINHO CERTO.**

**RESPONSÁVEIS:**

Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros  
Moacir Aparecido Matheus Pereira  
Francys Mendes Piva  
Carlos Eduardo Mendonça Feliciano

**ELABORADO POR:**

Danton Gabriel Pain  
Felipe Anderson Gomes da Silva  
Priscilla da Silva Santos  
Sylvia Maria Filgueiras Cabete

**REVISADO POR:**

Alessandra Cobo  
Carla Denise dos Reis Silva

Mais informações em:

[www.inaciopereira.com.br/projeto-caminho-certo](http://www.inaciopereira.com.br/projeto-caminho-certo)  
[caminhocerto@inaciopereira.com.br](mailto:caminhocerto@inaciopereira.com.br)