

THANARA LORENA BATISTA GOMES

DIREITO DO TRABALHO: Assédio Moral nas relações de trabalho

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2018

THANARA LORENA BATISTA GOMES

DIREITO DO TRABALHO: Assédio Moral nas relações de trabalho

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do Professor Mestre Juraci Cipriano.

ANÁPOLIS – 2018

THANARA LORENA BATISTA GOMES

DIREITO DO TRABALHO: Assédio Moral nas relações de trabalho

Anápolis, ____ de _____ de 2018.

Banca Examinadora

RESUMO

O “trabalho monográfico tem por tema: “DIREITO DO TRABALHO”: Assédio moral nas relações de trabalho”, sendo desenvolvido através de três capítulos, que discorrem, inicialmente, sobre as generalidades da teoria do assédio moral, o conceito apresentado pela doutrina, as espécies de assédio, bem como o tratamento dado pelo ordenamento jurídico ao tema. Em um segundo momento, aborda-se a questão atinente ao assédio sexual, apresentando seu conceito e estabelecendo as diferenças entre esse instituto e o assédio moral. Ainda neste capítulo, será enfrentado o tema relativo ao dano moral decorrente da prática do assédio moral. Já no terceiro momento, finalizando a presente pesquisa, discorre-se acerca dos aspectos relativos às consequências advindas da prática do assédio moral, tanto para quem sofre como para quem pratica essa conduta. A metodologia ora empregada é a de compilação, tendo como fontes inúmeras obras jurídicas. Utilizou-se ainda da legislação comentada, fez-se muito útil a própria Constituição Federal, os referidos códigos bem como número relevante de artigos postados via internet.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Assédio. Dano Moral. Relações Trabalhistas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL	03
1.1 Evoluções Históricas dos Estudos Acerca do Assédio Moral..	03
1.2 Definições de Assédio Moral	06
1.3 Espécies de Assédio Moral	07
1.4 A Legislação Pátria Sobre o Assédio Sexual	10
CAPÍTULO II – O ASSÉDIO SEXUAL	15
2.1 Conceitos de Assédio Sexual.....	15
2.2 Distinções entre Assédio Moral e Assédio Sexual	19
2.3 O Assédio e o Dano Moral	23
CAPÍTULO III – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	26
3.1 Modificações no Ambiente de Trabalho.....	26
3.2 Danos à Vítima	28
3.3 Alterações Contratuais e Consequências para o Empregador	30
3.4 Consequências para a Empresa	32
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUÇÃO

A pesquisa apresentada aborda de maneira clara e objetiva conceitos, evolução histórica e teorias, expondo os aspectos relacionados ao tema, qual seja, O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

Busca-se, através deste trabalho, abordar o assunto relacionado às práticas caracterizadoras de assédio moral, a forma como ele é manifestado no ambiente de trabalho, quais as modalidades de assédio, sua repercussão na esfera cível, trabalhista e criminal.

O presente trabalho justifica-se pela celeuma existente quanto à aplicabilidade da teoria do domínio do fato aos crimes ambientais, notadamente, quando praticados por pessoas jurídicas.

A escolha por esta temática se justifica, já que os dados mostram que dia após dia os casos de denúncia envolvendo o assédio moral têm aumentado, fazendo com que trabalhadores deixem o ambiente de trabalho, chegando ao ponto de se demitirem.

É possível que o assédio moral seja praticado no cotidiano de um modo geral, no seio familiar, no âmbito escolar, na administração pública, e até mesmo nas ruas no dia a dia, ou seja, não apenas no ambiente de trabalho. Contudo, esta pesquisa limita-se a estudar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

A pesquisa em tela objetivou analisar todos os aspectos relevantes acerca do assédio moral, abordando desde o nascedouro dos estudos das doenças relacionadas ao trabalho, até a forma como o instituto tem recebido o tratamento nos dias atuais. Objetivou analisar as teorias inerentes à conduta do agente, examinando qual a adotada no sistema brasileiro, enfatizando quando a pessoa jurídica estiver atuando como agente causadora do dano ambiental.

Assim, para uma melhor compreensão do tema ora tratado, dividiu-se a pesquisa em três capítulos, onde inicialmente se discorre sobre as generalidades da teoria do assédio moral, como a origem dos estudos acerca do assédio moral, seu conceito dado pela doutrina especializada, as espécies de assédio moral, bem como o tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro ao problema.

Em um segundo momento, aborda-se a questão atinente ao assédio sexual, apresentando seu conceito e estabelecendo as diferenças entre esse instituto e o assédio moral. Ainda neste capítulo, será enfrentado o tema relativo ao dano moral decorrente da prática do assédio moral.

Já no terceiro momento, finalizando a presente pesquisa, discorre-se acerca dos aspectos relativos às consequências advindas da prática do assédio moral, tanto para quem sofre como para quem pratica essa conduta.

Salienta-se que a presente pesquisa foi realizada pela metodologia de compilação, com o auxílio de grandes doutrinadores do Brasil e do exterior. Utilizou-se ainda da legislação comentada, fez-se muito útil a própria Constituição Federal, os referidos códigos, bem como número relevante de artigos postados via internet.

CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL

O presente capítulo tem por finalidade analisar os aspectos introdutórios acerca do tema objeto deste trabalho, bem como conceituar o que se entende por assédio moral, analisando a evolução histórica do assunto no Brasil e no mundo. Ainda neste capítulo, será enfrentado o tema pertinente à Legislação pátria, no tocante ao assédio moral.

1.1 Evolução Histórica dos Estudos Acerca do Assédio Moral

A saúde ocupacional é preocupação dos estudiosos desde que se iniciaram os estudos acerca da saúde de um modo geral. O professor Marcus Elidius Michelli Almeida nos ensina (2004, p.101) que o povo romano foi o primeiro a abordar as doenças que guardavam alguma relação com o exercício do trabalho. Para esse autor:

Os mineiros e os metalúrgicos foram os primeiros a receber estudos sobre suas doenças ocupacionais. Em 1556, Georg Agricola, ao escrever um tratado sobre mineração menciona os padecimentos dos mineiros, indicando prevenção e tratamento para as doenças das juntas, pulmões e olhos (ALMEIDA, 2004, p. 102).

Mas foi em 1700, na cidade de Módena, na Itália, que o estudo da saúde dos trabalhadores recebeu um marco de suma importância, com a publicação de um livro que abordava com atenção profícua a saúde dos trabalhadores, escrito pelo médico Bernardino Ramazzini (ALMEIDA, 2004, p. 102).

A Revolução Industrial também foi um divisor de águas para os obreiros. A par dos inegáveis avanços e benefícios advindos dela, a saúde do trabalhador passou a ser alvo do crescimento desenfreado da indústria, trazendo novas e sérias doenças de ordem ocupacional. Esse crescimento destacou a fragilidade do homem diante da capacidade de produção das máquinas, na medida em que os lucros cresciam, a miséria, doenças e outros problemas sociais também cresciam (2004, p. 105).

O fenômeno do assédio moral não é um problema recente, muito menos se restringe a países considerados em desenvolvimento. Esse mal é um problema globalizado, que não conhece fronteiras e nem classe social.

Em que pese o assédio moral esteja presente na sociedade desde que o homem se dedica ao trabalho, ou seja, desde os primórdios da humanidade, apenas nas últimas décadas do século XX que o assédio moral passou a ser estudado pela psicologia e sociologia, o que foi considerado um avanço por todos, dado os reiterados casos denunciados por inúmeras pessoas.

O mestre Heinz Leyman, doutor em psicologia do trabalho e professor da Universidade de Stockholm, publicou importante estudo sobre o assunto em 1993, destacando o conceito de *Mobbing*. Para Márcia Novaes Guedes (2003, p. 35), a palavra *Mobbing* foi usada pela primeira vez pelo etologista Heinz Leyman, para quem o termo significava o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocava sua fuga em razão do medo de um possível ataque.

Segundo a autora, que é especialista no assunto e autoridade mundial no seio acadêmico:

[...] foi no começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health i Stokolm, no qual

demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas (GUEDES, 2003, p. 35)

Vale transcrever ainda as lições da festejada Lis Andréa Pereira Soboll:

Heinz Leymann, psicólogo alemão radicado na Suécia, utilizou o termo mobbing para descrever comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros. Conforme relatado pelo próprio autor¹, o termo foi inicialmente utilizado por Konrad Lorenz, um biólogo, para descrever o padrão relacional de algumas espécies de animais que isolam um de seus membros que, por várias razões, vai ser expulso do grupo. Mais tarde, em 1972, o médico sueco Heinemann utilizou o termo para identificar atitudes altamente destrutivas de um grupo de crianças contra uma única criança. Ao identificar semelhantes comportamentos nas relações de trabalho, Leymann seguiu o padrão conceitual (SOBOLL, 2008, p. 25).

O psicólogo supracitado é considerado o pai do *mobbing*. Foi o precursor dos estudos e pesquisas relativos ao assédio moral. Como nos ensina Robson Zanetti:

É importante saber que o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heiz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. Para que serve está constatação? Serve para demonstrar que um julgamento de uma pessoa que se diz assediada, sem prova de problemas em sua saúde, por exemplo, não é assédio, pode ser um dano moral decorrente de situação vexatória, por exemplo, mais não é assédio, porque o assédio traz reflexos na saúde psíquica e/ou mental do assediado. (ZANETTI, 2008)

Outras pessoas notáveis também merecem ser lembradas, como é o caso do doutor Klaus Niedl, da Universidade de Viena, autor da primeira tese de doutorado sobre o mobbing (LEYMANN, 1996, p. 19).

Ainda, foram personagens importantes e que fazem jus à menção de seus nomes nesta breve pesquisa, as pessoas de Marie-France Hirigoyen, médica

francesa que notabilizou-se por suas profundas pesquisas sobre o mobbing; o italiano Harald Ege e o alemão Dieter Zapf, os quais por volta dos anos 80 e 90 contribuíram para o aprimoramento da teoria do assédio moral no ambiente de trabalho na Europa (AMATO, 2002, p. 7).

1.2 Definição de Assédio Moral

O conceito de assédio moral não é algo estático, variando de acordo como contexto histórico em que se discute, com a cultura dos envolvidos e com o grau de maturidade dos governantes de cada país. O assédio moral é uma espécie de dano à pessoa.

No entanto, antes de adentrar ao conceito de assédio moral propriamente dito, é preciso entender o que se entende por assediar. O dicionário nos dá a resposta, no sentido de que assediar “é o ato de por cerco, insistir importunamente (LUFT, 1987, p. 50).

Para Marie-France Hirigoyen, assédio moral é:

[...] toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 83).

Margarida Barreto (2005, p. 1), concedendo entrevista ao Jornal do Judiciário, nos dá a definição de assédio moral da seguinte forma:

São atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e a permanência no emprego.

Vale mencionar ainda a definição apresentada pelo eminente professor César Luís Pacheco Glöckner (2004, p.19):

Podemos então conceituar o assédio moral, unindo os vários conceitos que anteriormente foram apresentados, como sendo toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Como se vê, não existe um consenso na doutrina especializada acerca do conceito de assédio moral. A verdade é que todos os conceitos ora apresentados são corretos, conceitos esses que se complementam, na medida em que aborda diversos enfoques e situações que se apresentam no dia a dia do trabalhador.

1.3 Espécies de Assédio Moral

Para alguns estudiosos dessa problemática, é possível destacar diferentes espécies de assédio moral. Segundo a professora Maria Aparecida Alkimin (2010, p. 61), o assédio moral pode ser:

[...] vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhado em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico).

O primeiro deles, ou seja, o vertical descendente, é aquele exercido por pessoas que estão no topo da escala hierárquica, que passam a praticar medidas autoritárias e abusivas, aproveitando-se do cargo de privilégio para exorbitar do seu poder de direção do local de trabalho. Infelizmente, é a espécie de assédio moral mais comum nos dias atuais.

Sobre o assunto, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira preleciona:

A relação descendente, ou assimétrica, na qual o assédio moral emana da hierarquia. Dentro dessa relação, as causas que levam ao

processo assediador são diversas, conforme destaca Hirigoyen: Há o objetivo puro e simples de eliminar-se a vítima para valorizar o próprio poder (do agressor); há também, a finalidade de levar a vítima a pedir demissão, o que eliminaria custos adicionais e impediria procedimentos judiciais; e, ainda, há própria gestão de empresa que incentiva e aprova o assédio moral como o meio de administrar seus empregados (FERREIRA, 2010, p. 52).

No mesmo sentido, são os ensinamentos de Maria Aparecida Alkimin (2010, p.62):

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

Marie-France Hirigoyen (2009, p. 112) nos alerta para o fato de que “o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema”.

Quanto ao assédio moral horizontal, essa espécie de assédio é conhecida por não existir relação de subordinação entre o autor do assédio moral e suas vítimas, de maneira que é possível afirmar que estão situadas no mesmo patamar hierárquico.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2010, p. 53), aduz que “o fenômeno surge como uma combinação entre a hostilidade dos colegas de mesmo nível hierárquico com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos”.

Essa modalidade de assédio é manifestada por brincadeiras de mau gosto ou piadas com o fito de menosprezar o colega de trabalho, vilipendiando assim a saúde psicológica do trabalhador. É nesse sentido os dizeres de Izabel

Pimenta Rocha, citada por Alkmin (2010, p. 64):

O Código do Trabalho Português dispõe em seu art. 20, que o trabalhador deve respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas, que estejam ou entrem em relações com a empresa (art.20,I,"a").

Jorge Dias Souza (2009, p. 101) compartilha do mesmo entendimento: “O assédio moral horizontal, que ocorre entre funcionários do mesmo nível hierárquico – colegas de trabalho de uma mesma área – é raro, mas acontece. São ocasionados por ciúme, inveja, falta de afinidade, preconceito ou rivalidade profissional”.

O assédio moral ascendente é aquele que parte do subordinado contra seu superior hierárquico, ou seja, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados (FERREIRA, 2009, p. 55).

Embora seja incomum, é perfeitamente possível a ocorrência do assédio moral ascendente, e seu efeito é igualmente destrutivo. Na verdade, cria um clima que quebra toda a harmonia existente no ambiente de trabalho, prejudicando assim o bom andamento dos serviços, além de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador, bem como do empregador.

Finalmente, existe também a figura do assédio moral misto, entendido como aquele praticado a um só tempo por pessoas que ocupam posições diversas dentro da empresa, a exemplo do assédio praticado por colegas e pelos superiores hierárquicos da vítima.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira nos ensina acerca do assédio moral misto:

É uma das formas mais destrutivas do fenômeno, pois instala-se quando a vítima já se mostra fragilizada pelo assédio moral descendente. Quando o trabalhador espera obter apoio dos seus pares, surge o assédio moral misto – uma traição apunhaladora. Neste caso, a atuação ativa da empresa pode coibir essa forma de

manifestação do assédio moral, pois ela possui os meios investigatórios para identificar ao agressor e, pelo poder diretivo, tem condições de impor penalidades para o que pratica o assédio moral (FERREIRA, p. 2009, 54).

Essa espécie de assédio moral exige, necessariamente, a presença de pelo menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido.

Essas são as espécies de assédio moral apresentadas pela doutrina, que facilitam o estudo de cada caso em que se discute se houve ou não a prática dessa conduta tão rechaçada por todos.

1.4 A Legislação Pátria Sobre o Assédio Sexual

Malgrado o assédio moral seja um problema presente em nossa sociedade, infelizmente o ordenamento jurídico brasileiro não possui uma legislação específica sobre o assédio moral, o que faz com que o Judiciário decida os casos que lhe são apresentados com base em princípios constitucionais, no direito comparado e na própria Consolidação das Leis Trabalhistas.

Vale transcrever a observação feita por Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

[...] com base nos fundamentos constitucionais, que o assédio moral merece receber tutela jurídica específica, Contudo, a ausência de uma lei específica não impede, como realmente não tem impedido, os tribunais do trabalho de reconhecer a gravidade do fenômeno e coibi-lo com os instrumentos fornecidos pela legislação vigente. É o que ocorre com algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (2010, p. 105).

A Constituição Federal possui diversos dispositivos constitucionais que protegem o trabalhador em face do poderio intimidador do empregador. A importância de uma constituição que proteja o trabalhador é destacada no dia a dia forense, quando as decisões judiciais, prolatadas sob o manto da carta magna, tutelam o direito a integridade psíquica do trabalhador, ao condenarem empregadores a repar os danos causados em decorrência do assédio.

A doutrina assim se posiciona:

A temática que envolve o assédio moral é necessária ser analisada sob o ponto de vista constitucional, buscando esclarecer como a agressão viola princípios como da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, dispõe sobre os fundamentos da constituição de um Estado Democrático de Direito, trazendo nos incisos III e IV, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. Em complemento, em seu artigo 170, a Constituição Federal estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...). Desta forma, não obstante em ambos os dispositivos constitucionais, o legislador claramente disponha sobre a preocupação com a proteção à dignidade humana e a proteção ao trabalho, tais princípios há muito tem sido frontalmente desrespeitados pelo processo devastador do assédio moral (CAVALCANTE JUNIOR, SOUZA, 2006, p. 58).

A partir de um esforço hermenêutico, é possível enquadrar a prática do assédio moral em uma das alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo que autoriza o trabalhador a rescindir o contrato de trabalho, chamado pela doutrina trabalhista de rescisão indireta, conferindo ao trabalhador direito a indenização por conta dos prejuízos materiais ou morais suportados.

Sobre o assunto, importante as lições trazidas por Maria Aparecida Alkimin, confira:

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. A despedida ou dispensa indireta se traduz na denúncia do contrato de trabalho por parte do empregado, pelo fato de o empregador cometer uma ou mais faltas capituladas no art. 483 da CLT. Assim sempre que o superior hierárquico exceder no poder de organização e atribuir metas de produtividade inatingíveis com intuito de atingir o empregado em sua auto-estima pessoal e profissional com objetivo de afastá-lo de suas

atividades laborais, ou, ainda, dirija ofensas e humilhações ao trabalhador com objetivo desqualificá-lo no ambiente de trabalho; quando extrapolar nas medidas disciplinares aplicando penalidades injustificadas e desproporcionais com as faltas cometidas pelo trabalhador que evidenciam perseguição ou intolerância figura-se o disposto no artigo 483 da CLT; ainda quando exceder prerrogativa de controle e fiscalização do empregado, através de revistas pessoais, circuitos internos, com objetivo de afetar a privacidade e a intimidade do empregado e, conseqüentemente atingir a dignidade e os direitos de personalidade em abuso do legítimo poder de direção e hierárquico está caracterizado a dispensa indireta, todavia, haver o rigor excessivo com intuito de perseguição ao trabalhador em seu ambiente de trabalho (ALKIMIN, 2010, p. 95)

Portanto, a prática do assédio moral, enquadrável no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, autoriza o empregado a aplicar uma rescisão contratual em seu empregador, além do direito que lhe é assegurado de pleitear indenização.

O ordenamento jurídico brasileiro está cada vez mais se preocupando com o assédio moral ocorrido no âmbito das relações de emprego, haja vista que as ações envolvendo este tema crescem dia após dia. Todavia, ainda não existe uma lei federal específica cuidando deste tema, o que tem levado a edição de inúmeras leis municipais sobre o assédio. Nesse sentido, Mauro Vasni Paroski disserta:

No Brasil, diversos municípios já têm leis que coíbem o assédio moral, porém, especificamente na Administração Pública, como os municípios de Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Itacemópolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal (PAROSKI, online, 2010).

O mesmo autor nos dá interessante exemplo em que o município valeu-se de sua competência suplementar para regulamentar o tema. Confira-se:

Para ilustrar, a Lei Municipal n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais (administração pública direta e indireta), conceitua assédio moral, assim: Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e

de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (PAROSKI, online, 2010)

Embora o exemplo acima seja de uma lei aplicável apenas à Administração Pública, a iniciativa deve ser louvável, porquanto mostra a preocupação do legislador municipal com a presença marcante do assédio moral nas relações de trabalho, inclusive na Administração Pública.

O Deputado Federal Marcos de Jesus é autor de um projeto de lei, elaborado em 2001, buscando a alteração do Código Penal brasileiro, mais especificamente no artigo 146, acrescentando o artigo 146-A, do Código Penal, visando a tipificação do assédio moral como crime.

O PL foi alterado pelo relator, o Deputado Aldir Cabral, incluindo o dispositivo no capítulo que trata dos crimes de periclitamento da vida e da saúde sob o artigo 136-A, tendo a seguinte redação:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Ao lado desse projeto de lei, tramita o Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda do PCdoB (Ce), que acrescenta ao Código Penal dispositivo versando sobre “coação moral no trabalho”:

COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou

degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

De fato, existe uma preocupação com a prática do assédio moral em locais de trabalho. No entanto, o legislador brasileiro sempre se esbarra na burocracia dos trâmites procedimentais do processo legislativo, o que faz com que o trabalhador ainda não tenha uma legislação específica protegendo-o das agruras do assédio moral.

CAPÍTULO II – O ASSÉDIO SEXUAL

O escopo deste capítulo é analisar o que se entende por Assédio sexual e sua diferença com o instituto do assédio moral. Como se sabe, frequentemente ocorre a prática do assédio moral em conjunto com o assédio sexual, cujos efeitos maléficos são incomensuráveis, de maneira a reduzir ainda mais a dignidade do trabalhador.

Ainda neste capítulo, chamaremos a atenção para o fato de que a conduta caracterizadora do assédio sexual dá azo a outros males, como é o caso do dano moral, que deve ser reparado através de ação judicial.

2.1 Conceito de Assédio Sexual

Diferentemente do que ocorre com o assédio moral, o assédio sexual mereceu a atenção do legislador brasileiro, a ponto de ser rotulado como crime no código penal brasileiro. Todavia, o enfoque deste capítulo não será a implicação de tal conduta na órbita penal, mas sim na seara trabalhista, deixando a seara criminal para outra ocasião.

O conceito de assédio sexual, assim como do assédio moral, pode variar conforme seja formação do doutrinador, suas experiências, o contexto social e histórico em que ele está inserido, o que nos permite afirmar que não existe um conceito certo ou errado, mas apenas que varia de doutrinador para doutrinador, sendo, portanto, todos aceitos.

Em razão do contato fixo e duradouro existente entre profissionais e o

empregador, proporcionado pela longa duração da jornada de trabalho, e muitas vezes pelo desempenho de certas atividades laborais, o trabalhador fica exposto a um ambiente totalmente favorável àqueles que têm intenções tortuosas.

Marly Cardone conceitua assédio sexual da seguinte forma:

A atitude de alguém que, desejado obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio é insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir, necessário se torna que haja freqüentes investidas do assediador junto à pessoa molestada, em artigo intitulado (CARDONE, 2007, p. 393).

Sobre o assédio sexual, é importante trazer à lume as lições de Paulo Viana de Albuquerque Jucá, para quem independe do âmbito em que ele é praticado para que se configure. Confira-se: “ Que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em de tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) (JUCÁ, 1997, p. 176-177).

Válidas também são as lições do mestre Amauri Mascaro Nascimento:

Assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço (NASCIMENTO, 1993, p. 443).

Wellington Almeida Pinto lembra que a Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional, no exercício de sua competência institucional, também se encarregou de definir o assédio sexual, nos seguintes termos:

O Assédio Sexual consiste num ato de insinuação sexual que atinge o bem estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um

risco para sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais. O Assédio Sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que nos incomoda em nosso trabalho (PINTO, 2000, p. 10).

Zéu Palmeira Sobrinho (1998, p. 135) registra que “O assédio sexual – no sentido mais comum – pode ser definido como o ato de constranger ou tentar constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender-lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual”.

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

Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas (PAMPLONA FILHO, 2001).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se incumbiu de definir o assédio sexual, conforme nos lembra José Pastore:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima (PASTORE, 1998, p. 101).

Nesse contexto, a atitude do empregador com conotação sexual é de fácil percepção, porquanto ele terá um comportamento incisivo e mau intencionado, buscando vantagem de natureza sexual em razão de sua condição privilegiada de empregador. Essas tentativas poderão ser por contato físico, conduta que se aproxima do estupro propriamente dito, oral ou mesmo escrita, através de mensagens de celular ou bilhetes.

Ernesto Lippmann também nos dá um completo conceito sobre o que seja o assédio sexual:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, [...] com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias, no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado. [...] Enfim, o assédio caracteriza-se por ter conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado (LIPPMANN, 2001, p. 22).

Como se percebe nos conceitos apresentados, a existência de subordinação hierárquica é pressuposto fundamental para a configuração do assédio sexual, sob pena de não restar caracterizado o assédio de ordem sexual, podendo ser caso de assédio moral, que pode, em alguns casos, ser taxado de assédio moral.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região tem decidido reiteradas vezes, confira-se:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO HIERÁRQUICA OU ASCENDÊNCIA. Para caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho, é necessário que o agressor possua relação de subordinação hierárquica ou ascendência dentro da empresa pois, sem tal elemento subjetivo, não se vislumbra a possibilidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual (TRT-1 - RO: 00006873620115010002 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 17/06/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 02/07/2015).

Portanto, percebe-se que a conduta tipificada como crime ao teor do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, tem mais repercussão no campo do direito do trabalho, do que propriamente na área criminal, uma vez que é na Justiça trabalhista que o maior número de ações visando a reparação de danos é proposta.

Além disso, existem outros tipos penais com o objetivo de proteger o mesmo bem jurídico, a exemplo do crime de constrangimento ilegal, previsto no artigo 146 do diploma repressivo; o crime de ameaça, com previsão no artigo 147 do Código Penal e a posse sexual mediante fraude, prevista no artigo 215 do mesmo diploma legal.

Desse modo, a discussão atinente ao assédio sexual, fica restrita no âmbito dos tribunais trabalhistas, prática essa que deve ser rechaçada por todos, em nome do direito de liberdade e livre escolha de cada indivíduo, direitos esses assegurados por nossa Carta Política.

2.2 Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual

A distinção existente entre Assédio Moral, Assédio Sexual e Dano Moral, é de suma importância. Não se trata de mero capricho teórico e doutrinário, mas sim de algo extremamente relevante na hora de enquadrar tal conduta como uma dessas mazelas sociais.

Contudo, antes de apontarmos as diferenças, é preciso chamar a atenção para certas semelhanças entre esses três institutos. A nomenclatura assédio é utilizada para ambos, o que leva muitas pessoas a confundi-los, de maneira a dar fundamento equivocado para situações cotidianas.

Ademais disso, o sujeito ativo pode ser tanto do sexo masculino, como do sexo feminino, malgrado as estatísticas apontarem que é mais comum a prática por pessoas do sexo masculino.

Outrossim, o sexo da vítima é irrelevante em ambos os casos, visto que ambos os sexos podem ser assediados por ambos os sexos.

No que tange às diferenças, essas são inúmeras, no entanto, iremos nos ater àquelas mais marcantes.

O mestre Pamplona Filho (2015) nos diz que “a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o

assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

Conforme restou demonstrado exaustivamente neste capítulo, o assédio moral e o assédio sexual podem ser definidos como condutas abusivas que, através de gestos, atos, palavras, ou até mesmo bilhetes escritos, tornando o ambiente de trabalho ofensivo e intolerável.

A doutora Maria Aparecida Alkimin, médica especialista em relações de trabalho, fez interessante pesquisa sobre as humilhações constantemente sofridas por obreiras, tendo chegado à conclusão de como o assédio sexual se manifesta:

Segundo os relatos das trabalhadoras, o assédio sexual se manifesta em contato físico indesejável, insinuações e piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias e exibição de material pornográfico associados a promessas de promoção profissional (ALKIMIN, p. 138.)

A respeito do assédio moral, oportunas são as lições de Marie-France Hirigoyen (2001, p. 81), no sentido de que como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

A diferença entre o assédio moral e o assédio sexual, reside no fato de que o primeiro afeta a dignidade psíquica do ser humano, ao passo que o segundo viola a liberdade sexual do trabalhador ou trabalhadora.

Nesse sentido, ensina Cláudio Menezes:

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferenças à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio,

instrução confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções (MENEZES, 2004, p.189).

Por sua vez, no assédio sexual temos uma conduta mais invasiva, como nos mostra Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 426):

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como, também do preposto do empregador sobre o emprego, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e a boa fama do empregado (CLT, art. 483, "e"), além de reparações civis as mesmas previstas para o dano moral e, inclusive, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482).

Desse modo, é possível perceber que é de difícil comprovação a prática do assédio, pois na maioria dos casos, ocorre de forma discreta, velada e dissimulada, com o objetivo de descentralizar e reduzir a vítima a uma condição deplorável.

Portanto, uma das principais diferenças entre assédio moral e assédio sexual é justamente essa: enquanto aquele busca eliminar a vítima do ambiente de trabalho, este tem como finalidade dominar sexualmente a vítima, violando assim o seu direito de liberdade.

Outra diferença importante é em razão do tratamento dado pelo legislador brasileiro, pois diferentemente do assédio sexual, que possui regramento legal dado pela Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal, o assédio moral não teve o mesmo tratamento.

Com efeito, o aludido artigo nos dá a ideia da distinção entre os conceitos em comento, notadamente de relação de superioridade hierárquica. Conforme dissemos anteriormente, o assédio moral possui várias modalidades, como o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente e o assédio moral horizontal.

Os dois últimos casos não são aceitos na ótica penal no assédio sexual,

haja vista que o nosso legislador restringiu significativamente o conceito do agente ativo, no caso o superior hierárquico. Importante o comentário de Luiz de Oliveira da Silva:

Lamentavelmente o legislador deixou de prever a conduta assediadora de colegas de trabalho que não sejam detentores de tais características, o que é bastante comum no mundo laboral, pois esses agentes, muito embora não possuam ascendência hierárquica sobre a vítima, manipulam o ambiente de trabalho de forma a coagirem a vítima a aceitar suas investidas sexuais (2011, p. 25.).

Inobstante o assédio sexual nas modalidades vertical por ascendência ou horizontal não tenha embasamento jurídico penal, esse tipo de comportamento pode perfeitamente ser enquadrado nos ditames da legislação trabalhista, a ensejar rescisão contratual por justa causa. A esse respeito, Sérgio Damian e Joabe Teixeira ensinam que “o assédio sexual é um caso concreto de violação do direito de um assalariado por outro, que tem uma importância particular por sua gravidade e pela frequência com que acontece” (DAMIAN; OLIVEIRA, 2014, p. 12).

Outra diferença bastante significativa, é que a prática do assédio moral se dá por período indeterminado. Algumas agressões, inclusive, prolongam-se por anos. A caracterização do assédio sexual, por sua vez, se dá de maneira mais gritante e expressiva, uma vez que é necessária a prática de uma conduta que demonstre, inequivocamente, os desejos sexuais do assediador.

Vale destacar também que é comum a prática do assédio moral por conta de uma tentativa de assédio sexual, em casos onde a vítima resiste às tentativas sexuais do opressor, ocasionando um sentimento de revolta nele, que é exteriorizado pela prática do famigerado assédio moral.

Portanto, existe uma correlação entre o assédio moral e o assédio sexual, podendo esse constituir a premissa para desencadear uma ação do assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado (GUEDES, 2004, p. 45).

Contudo, não significa dizer que essas práticas são dependentes. Na verdade, são condutas que visam a proveitos diversos, mas que podem, em algum momento, ter relação uma com a outra, não significando que seja sempre.

2.3 O Assédio e o Dano Moral

Indubitavelmente, a conduta caracterizadora do assédio moral ou assédio sexual ocasiona na vítima uma série de danos das mais variadas espécies. Um deles é o dano moral, passível de reparação conforme apregoa a lei.

Quanto ao conceito de dano moral, valemo-nos das lições do festejado Agostinho Alvim (1975, p. 171), para quem o dano moral é “a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral; mas, em sentido estrito, dano é a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro”.

Assim sendo, temos que o assédio, seja ele moral ou sexual, é uma conduta que ocasiona um dano moral na vítima, que deve ser reparado de acordo com o que prescreve o ordenamento jurídico. Tal constatação pode ser extraída do conceito fornecido pelo eminente Carlos Roberto Gonçalves:

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 (GONCALVES, 2009, p.359).

No mesmo sentido, Cláudio Américo Führer (2002, p. 99) nos ensina que o Dano Moral pode ser definido como:

[...] a expressão dano moral tem duplo significado. Num sentido próprio, ou estrito, refere-se ao abalo dos sentimentos de uma pessoa, provocando-lhe dor, tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, etc. E num sentido impróprio, ou amplo, abrange também a lesão de todos e quaisquer bens ou interesses pessoais, como a liberdade, o nome, a família, a honra e a própria integridade física. Por isso a lesão corporal é um dano moral [...].

Precisa também é a definição fornecida por Nehemias Domingos de Melo, no sentido de que o “dano moral é toda agressão injusta aqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica, insuscetível de quantificação pecuniária”. (MELO, 2004, p. 9).

Yussef Said Cahali também preleciona:

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. (CAHALI, 2011, pag. 28).

De acordo com o escólio de Alice Monteiro de Barros (1997, p. 607) a “injúria ou abuso sexual cometido pelo empregador, contra o empregado, por exemplo, ensejam o pedido de indenização por danos morais trabalhistas, independentemente da responsabilidade criminal do agressor”. Como se vê, existem mecanismos de combate ao assédio moral.

Dessarte, a justiça do trabalho tem buscado coibir a prática dessas condutas através de condenações em obrigação de reparar o dano moral experimentado pelo trabalhador. Aliás, cresce dia após dia o número de pessoas que buscam a justiça laboral visando uma indenização por reparação de danos morais, sofridos ao longo de anos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem julgado.

Confira-se:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assédio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso

de revista não conhecido (TST - RR: 7252820125090863, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016).

Nesse diapasão, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região também vem decidindo:

DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. QUANTIFICAÇÃO. Restando comprovada a ocorrência de ofensa do trabalhador decorrente de assédio moral perpetrado pela empresa e/ou seus prepostos, recai ao empregador o dever de reparar a vítima pelo dano moral suportado. Ademais não há que se falar em majoração ou mitigação quando o seu arbitramento se deu de forma razoável e proporcional à conduta ofensiva (TRT-14 - RO: 19800 RO 0019800, Relator: JUIZA FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS, Data de Julgamento: 28/10/2011, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.203, de 03/11/2011).

Com a leitura destes excertos, concluímos que o assédio moral, ensejador do dano moral no obreiro, é conduta tida como inaceitável pelos nossos tribunais pátrios, e que deve ser repreendida por toda a sociedade brasileira, para que tenhamos um ambiente de trabalho saudável e prazeroso, apto a desenvolver todas as capacidades do trabalhador, sem pressão e sem opressão.

CAPÍTULO III – AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O terceiro capítulo busca mostrar de maneira clara e objetiva quais as consequências advindas da prática do assédio moral e sexual, tanto para quem pratica, como para aquele que é vítima de tal prática. As consequências vão desde a propositura de ações judiciais em face do assediador, até a exclusão definitiva do trabalhador do mercado de trabalho, a depender da maneira como é exercido o assédio.

3.1 Modificações no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho é o primeiro a sofrer as consequências do dano moral e sexual, repercutindo, claro, na vida do trabalhador. Isso porque é no ambiente de trabalho que o trabalhador passa a maior parte do dia, e quando esse ambiente fica insuportável em decorrência do assédio, a pessoa se vê obrigada a afastar-se do trabalho para evitar esses constrangimentos. (FONSECA, 2000)

Nesse ponto, é válido lembrar que a Constituição Federal, ao prescrever as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), tutela o direito ao meio ambiente do trabalho protegido. Nesse sentido, é o artigo 200, VIII, segundo o qual, ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

De forma bastante genérica, nossa Lei Maior garante o direito ao Meio Ambiente equilibrado, englobando, obviamente o meio ambiente do trabalho, em seu artigo 225, *caput*, de modo que é obrigatória a proteção do meio ambiente, já que é

necessário para que o homem alcance uma sadia qualidade de vida. (MELO, 2001)

Como é cediço, ambiente de trabalho é o *habitat* laboral no qual o trabalhador busca meios com os quais há de prover sua existência digna. Não se fala em estrita relação obrigacional, haja vista que o trabalho não se restringe ao limite físico do local de trabalho. Ademais disso, a saúde é tópico de direito de massa e o ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido. (MELO, 2001)

A prática de assédio moral e principalmente do assédio sexual, faz com que o ambiente de trabalho seja um lugar tenso, pesado, insuportável e causador de danos de várias ordens, na medida em que acarreta desajustes sociais e transtornos psicológicos, implicando em sérios danos à saúde do trabalhador. Como nos ensina a doutrina, práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, “[...] por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho”. (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2)

Assim, é possível verificar que, inevitavelmente, a vítima de assédio moral e sexual não estará contente em seu ambiente de trabalho, pois se tornará um lugar pesado e opressivo, subtraindo-lhe parte de sua capacidade de produção e rendimento laboral, colocando em risco inclusive a sua subsistência, já que seu trabalho não produzirá os frutos necessários, podendo ser demitido por essa razão.

Ora, é dever do empregador garantir aos trabalhadores que o ambiente onde as atividades serão desenvolvidas seja um local moral e materialmente sadios, com respeito e higiene necessários (NASCIMENTO, 2005, p. 491), sob pena de ter que indenizar os obreiros. Nesse sentido, tem se posicionado a Jurisprudência pátria:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e

sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, RO - 0000533-95.2012.5.18.0006, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, DIVISÃO DE APOIO À 3ª TURMA, 26/07/2013)

Portanto, a ausência de um ambiente de trabalho saudável, que geralmente é ocasionado pelo assédio moral, dá azo ao dever de indenizar o trabalhador pelos danos experimentados.

3.2 Danos à vítima

A execução deste trabalho até o presente tópico é suficiente para constatar que a prática do assédio moral dá ensejo a doenças de ordem psíquica e física no trabalhador. Outrossim, o assédio sexual é capaz de provocar traumas na vítima que certamente jamais serão excluídos. (BARRETO, 2001)

Com efeito, a prolongada e repetida humilhação sofrida pelo trabalhador no ambiente de trabalho atua de maneira velada e silenciosa. Contudo, seus efeitos para a saúde do trabalhador são concretos e nefastos, principalmente nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento do obreiro, onde fica gritante que essa é uma das mais agressivas violências praticadas nas relações de trabalho (BARRETO, 2001).

O médico Mauro Azevedo de Moura registra que:

Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio [...] (MOURA, 2002, online)

Nesse mesmo sentido, Barreto (2006, p. 153) apresenta dados importantes acerca do assédio moral:

[...] ao perderem a identidade de trabalhador, as vítimas de

humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. No abandono, 100% pensam em suicídio, sendo que 18,3% chegam à situação limite de tentativa de suicídio. Alguns relataram o início de consumo de drogas, como álcool, para esquecer a humilhação sofrida, outros revelaram a reprodução no lar da violência vivida no trabalho.

Outrossim, a doutora Marie-France Hirigoyen (2005) realizou importante estudo onde demonstrou cientificamente que os primeiros efeitos sofridos pela vítima são o estresse e a ansiedade, distúrbios psicossomáticos. As vítimas apresentam também sintomas como vergonha, humilhação, perda de sentido, modificações psíquicas como neurose traumática, paranoia e psicose.

Segundo a doutora Hirigoyen, em casos extremos, tais problemas podem acarretar no que chamam de estresse pós-traumático. O estado de estresse pós-traumático é classificado pela DSM IV (Classificação Internacional das Doenças Mentais) como sendo resultado de um traumatismo vivido pela pessoa. (2005)

Ainda segundo Hirigoyen (2006, p 161):

[...] O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc.

É no campo psicológico que se inicia a gama de doenças com o assédio. De se registrar ainda o comentário feito por Guimarães (2004, p. 30):

[...] a irritação constante; falta de confiança em si; cansaço exagerado; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; pensamentos repetitivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções frequentes de sono; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir, anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa;

pensamentos suicidas; tentativa de suicídio; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e notadamente estresse.

É mister que exista um nexo de causalidade entre o assédio moral e a aquisição desses problemas à saúde do trabalhador.

3.3 Alterações Contratuais e Consequências para o Empregador

Em sede de relação de emprego, o assédio moral constitui inadimplemento contratual, bem como violação às normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), além de agressão aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição de 1988. (ALKIMIN, 2005)

Foi dito ao longo desta pesquisa que nem sempre o empregado será vítima do assédio moral. Há casos em que ele poderá ser o agressor de um colega de igual lotação na empresa, ou seja, de mesma hierarquia, ou mesmo quando colaborar com o empregador para a prática do ato ilícito.

Assim procedendo, o empregado estará sujeito às penalidades contratuais, notadamente a demissão por justa causa, em razão de mau procedimento, caracterizado por comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas éticas a serem observadas pelo homem comum como válida no grupo social. (NASCIMENTO, 2001)

Nesse passo, quando o assédio moral é praticado pelo empregador, o empregado, ora vítima, também poderá considerar rescindido o contrato de trabalho, aplicando uma justa causa no assediador. Trata-se da denominada rescisão indireta do contrato de trabalho, aplicada em casos onde há culpa exclusiva do empregador. (ALKIMIN, 2005)

O professor Sérgio Pinto Martins nos ensina que “[...] rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art.483 da CLT)”. (MARTINS, 2001, p.334)

Em que pese o supracitado artigo 483 da CLT não prever expressamente a figura do assédio moral como causa autorizadora da rescisão indireta, devemos considerá-lo como hipótese permissiva, pois tal artigo deve ser interpretado extensivamente, considerando a amplitude do texto normativo.

Sobre o assunto, importante as lições de Luciano Martinez:

Apesar de não estar contido especificamente em uma das alíneas do art. 483 da CLT, o assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado pode estar inserido em qualquer das espécies que compõem o rol de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal [...] Todos eles podem, a rigor, gerar situações de constrangimento e de dor moral, notadamente quando praticados contra um sujeito ou grupo singularmente considerado dentro das relações de trabalho. (2010, p. 529)

Insta lembrar também que para que seja possível a aplicação desse instituto, deverá haver uma conduta abusiva, praticada de forma reiterada e sistemática pelo empregador, ou mesmo por seus prepostos.

Nesse sentido, valemo-nos mais uma vez das lições de Luciano Martinez (2010, p. 530):

Não se pode, assim, afastar a ideia de ocorrência de Assédio Moral quando o patrão exigir de um específico empregado serviços superiores a suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Igualmente acontecerá o episódio [...] quando um assediado for, por conta do comportamento psicológico patronal de perseguição, tratado com rigor excessivo, colocando em perigo manifesto de mal considerável, submetido ao descumprimento de obrigações contratuais, notadamente quando for lhe imposta a inação ou quando sofrer agressões físicas ou ofensas morais.

No mesmo sentido, são os ensinamentos de Luis Leandro Gomes Ramos:

Busca-se diretamente na CLT, embasamento legal para configurar o Assédio Moral, possibilitando ao empregado, ocorrendo qualquer das hipóteses insculpidas no art. 483, o pedido de Rescisão Indireta do contrato de trabalho por falta do empregador [...]. O Assédio Moral, por seu turno, não possui disciplina específica nessa lei, porém, não

significa que não poderá ser enfrentado na prática, podendo ser aplicado o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a ele, conforme o caso concreto. (2012, p. 84)

A jurisprudência tem referendado esse posicionamento, reconhecendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como o dever do empregador indenizar o empregado em razão do dano moral sofrido. Confira-se:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A prática de assédio moral pelo empregador autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483 da CLT. (TRT-2 – RO: 0000773-05.2012.5.04.0611, Relator desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, quarta turma)

Portanto, atos que importem em assédio moral, praticado por empregador ou superior hierárquico em face de empregado ou mesmo de pessoas de seu núcleo familiar, ofendendo lhes a honra e a boa fama, enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Vale registrar que a calúnia, injúria ou difamação, também são considerados atos de assédio moral, capazes de dar ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, além do dever de indenização pelos danos morais e materiais porventura causados. (CARRION, 2007)

3.4 Consequências para a Empresa

Além das consequências já brevemente mencionadas, como a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e o dever de indenização, a prática de assédio moral pode trazer várias outras consequências negativas para a empresa, tais como absenteísmo, queda da produtividade e responsabilização patrimonial.

Assim, neste tópico buscaremos dar destaque para as principais consequências oriundas da prática de assédio moral, desde a repercussão na esfera cível e trabalhista, até na esfera criminal.

Inicialmente, deve-se registrar que o dano imediato ocasionado à empresa, diz respeito ao déficit que o trabalhador acarretará a empresa. Isso

porque, ao ser vítima de assédio moral, o trabalhador inevitavelmente não produzirá da mesma forma que antes, podendo inclusive pedir demissão, como ocorre em grande parte dos casos de assédio. (RAMOS, 2012)

Pamplona Filho (2006) nos lembra que situações assim são bastante prejudiciais à empresa, ainda mais se o trabalhador for especializado na sua função, pois não existe a possibilidade de ser substituído imediatamente, o que leva à conclusão de que quanto mais especializado o trabalhador assediado, maior será o prejuízo para a empresa.

Insta salientar também que quando a empresa, através de seus responsáveis hierárquicos, passa a praticar o assédio moral, está se desviando da função para a qual fora criada, é dizer, estamos diante de um desvio da função social da empresa. (ZANETTI, 2008)

Com efeito, quando a constituição prescreve que a República Federativa do Brasil é uma democracia fundada nos princípios da dignidade da pessoa humana, buscando uma sociedade livre, justa e solidária, e o bem comum, ela está dizendo que a empresa possui uma função social.

Ora, “[...] a função social da empresa representa um conjunto de fenômenos importantes para coletividade e é indispensável para a satisfação dos interesses inerentes à atividade econômica”. (ALMEIDA, 2003, p.141)

Destarte, a empresa deve respeitar os direitos fundamentais prescritos na nossa lei maior, chamando para si o dever de respeitar a função social, de tal sorte que o empregador que desrespeitar os trabalhadores e não valorizá-los, seja através da prática do assédio moral ou qualquer outra conduta ilícita, não respeita sua função social, e descumpra a finalidade do Estado. (RUFINO, 2006)

Contudo, a responsabilidade civil figura como uma das principais consequências que podem advir do assédio moral. Quando se fala em responsabilidade civil, está-se falando ao dever que todos têm de não prejudicar a outrem, sob pena de ser lhes aplicadas medidas com o intuito de compeli-lo a reparar os danos causados por sua conduta. (DINIZ, 2002)

Segundo o mestre Rui Stoco:

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana (2007, p.114)

O festejado Silvio Rodrigues aduz que “[...] a responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”. (RODRIGUES, 2003, p. 6)

É indubitável que o assédio moral é uma conduta ilícita que causa danos aos trabalhadores, de modo que quem pratica tem o dever de indenizar pelo mal causado. Resta demonstrado à sociedade neste trabalho que o assédio moral implica em sério abalo moral, de ordem psíquico-emocional, ofendendo, por conseguinte, o direito de personalidade da vítima, máxime a sua honra e intimidade, imagem e vida privada, além de implicar discriminação negativa e odiosa da vítima, e degradar o ambiente de trabalho. (DELLEGRAVE NETO, 2007)

O fundamento a ser utilizado será aquele previsto no artigo 927 do Código Civil, segundo o qual “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Segundo a professora Maria Helena Diniz, para que se configure o ilícito, é indispensável que haja fato lesivo voluntário, causado pelo agente, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência; ocorrência de um dano patrimonial ou moral e nexos causalidade entre o dano e o comportamento do agente. (DINIZ, 2004)

No caso de assédio moral, a violação de direitos personalíssimos do trabalhador é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele. (FERREIRA, 2004)

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região já proferiu inúmeras decisões nesse sentido. A propósito:

DATA DO ROMPIMENTO DO PACTO LABORAL. DAÇÃO DE AVISO PRÉVIO. ARDIL. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO. PROJEÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Quando a data do rompimento do pacto laboral é controvertida, e se constata que a dação de aviso-prévio fora materializada apenas no momento da dispensa, sendo lançada no instrumento uma data retroativa e, portanto, irreal, estará configurado odioso ardil, devendo incidir no contexto, como consequência, a indenização do respectivo período com a projeção sobre todas as verbas rescisórias devidas, bem como ainda recair as sanções pela inegável prática de litigância de má-fé. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. ABUSO DO DIREITO. ATO ILÍCITO. XINGAMENTOS. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. É inegável que o empregador goza do poder diretivo que lhe faculta a prerrogativa de expedir ordens, controlar a execução das atividades e até punir o empregado quando incidir em faltas, mas como todo o direito, esse também deve ser exercido dentro dos limites da normalidade, porque o uso desarrazoado redundará em abuso que, nos termos do art. 187 do CC, configura ato ilícito. Destarte, se há prova contundente de que o empregador e seus prepostos desferiam xingamentos à empregada, indubitável a configuração do assédio moral, que é uma espécie ou modo de expressão do instituto do dano moral (TRT-14 - RO: 52520080321400 RO 00525.2008.032.14.00, Relator: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento: 12/02/2009, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.034, de 18/02/2009).

A par da rescisão indireta do contrato de trabalho, o dever de indenizar do assediador é uma das principais consequências que pode acarretar ao empregador, atingindo diretamente o seu patrimônio. (ZANETTI, 2008) Há que se consignar que as indenizações por danos materiais e morais decorrentes do assédio moral podem ser cumuladas, além do que, tais ações devem ser propostas na Justiça Trabalhista.

No que tange à responsabilização penal, já foi dito em linhas atrás que não existe um tipo penal específico. Contudo, a depender da forma de como o assédio moral é exercido, a conduta do assediador poderá se enquadrar em um tipo penal previsto na legislação. (ALKIMIN, 2006)

Buscando preencher essa lacuna prevista na lei, tramitam no Congresso Nacional projetos de Leis que propõem a tipificação do assédio moral no ambiente

como crime. Por fim, cumpre dizer que a responsabilidade civil independe da criminal, nos termos do que preconiza o artigo 935 do Código Civil.

CONCLUSÃO

Como se viu no decorrer desta pesquisa, lentamente o ser humano foi conquistando seu espaço dentro do ambiente de trabalho, saindo da condição de mero objeto de produção industrial, passando a ser tratado como sujeito das relações de trabalho e titular de direitos trabalhistas.

No entanto, mesmo com a conquista de vários direitos trabalhistas e outros direitos sociais, o trabalhador ainda é vítima de um mal que teima em assolar o ambiente de trabalho no século XXI: o assédio moral, entendido como um fenômeno cujo objetivo é reduzir o trabalhador a uma condição de inferioridade, praticado por variadas formas, como xingamentos, cobranças ásperas de resultado, podendo ser praticado através de palavras ou escritos, de forma a submeter o obreiro a grandes humilhações e traumas.

Não se trata de um problema peculiar da sociedade atual. Pelo contrário, o assédio moral existe desde que surgiram as primeiras relações de trabalho na sociedade, sendo que hoje tem se manifestado de forma mais contundente, despertando a atenção dos estudiosos do direito e das autoridades competentes.

Conforme foi dito ao longo deste trabalho, o assédio moral pode ser praticado pelos superiores hierárquicos, pelo empregador ou mesmo por um funcionário de igual hierarquia.

Malgrado seja um problema frequente e repetidamente levado à apreciação do poder judiciário, não existem mecanismos a disposição da vítima no sentido de se obter uma prova satisfatória a fim de comprovar a ocorrência do

assédio moral. Desse modo, a prova testemunhal ainda é a forma mais adequada para se comprovar esse mal injusto.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceu a possibilidade de se aplicar a inversão do ônus probatório, limitado, no entanto, aos casos em que o possível assediador possua informações ou documentos que possam comprovar a ocorrência do assédio moral, conforme relatado pelo trabalhador e referendado pelas testemunhas.

O ordenamento pátrio ainda não tem uma legislação que enfrente o tema atinente ao assédio moral, ficando a cargo da jurisprudência, com o aval da doutrina e da comunidade médica, preencher essa lacuna legislativa.

Atualmente, as punições vão desde a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o trabalhador aplica uma justa causa no empregador, até a condenação em obrigação de indenizar pelos danos causados, podendo, em alguns casos, responder criminalmente, a depender da conduta praticada, se porventura se enquadrar em um tipo penal previsto na lei.

Por fim, cumpre registrar que com o advento da Emenda Constitucional nº 45 do ano de 2004, os casos de dano moral sofridos em razão do contrato de trabalho, deverão ser discutidos na Justiça do Trabalho. Outrossim, qualquer pretensão relativa a reparação de danos patrimoniais, também deverá ser discutido em âmbito trabalhista.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli. Abuso do direito e concorrência desleal. São Paulo: Quartier Latin, 2004;

ALMEIDA, Maria Christina de. A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas. Unimar, Marília, v. 3, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências. 4 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1975, p.171.

AMATO, Fabrizio; CASCIANO, Maria Valentina; LAZZERO NI, Lara; LOFFREDO, Antonio. Il mobbing: aspetti lavoristici, nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffré Editore, 2002, p. 7.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 24 de agosto de 2016;

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, 3 ed. São Paulo: LTr. 1997, p. 607

BRASIL. Consolidações das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

_____. Constituição Federal, Código Penal, Código de Processo Penal. Org. Luiz Flavio Gomes. 8.ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CARDONE, Marly. O assédio sexual como justa causa. Repertório IOB de Jurisprudência nº 23/94.

CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 31. ed. Atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

CAHALI, Yussef Said. Dos alimentos. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.p. 28

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>> Acesso em 01 nov. 2016

CAVALCANTE, Junior Souza. Assédio Moral no Ambiente de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 58.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade Civil no direito do trabalho. 2º ed. São Paulo: LTr, 2007.

DAMIAN OLIVEIRA, Sérgio. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista literária do Direito. São Paulo, 2014, p.12.

DINIZ, Maria Helena, Curso de Direito Civil Brasileiro -Responsabilidade Civil, v,7. 16 Edição. Editora Saraiva 2002.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell Editores, 2004.

FERREIRA SOBRINHO, J. W. Assédio sexual e justa causa. In Repertório IOB de jurisprudência. São Paulo: IOB, fev/1996, n. 04.p.62

FONSECA, Fonseca. Assédio moral – breves notas. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, 2000.

FÜHRER, Cláudio Américo, Resumo de direito penal. 15ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p.99

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Direito das Coisas. São Paulo: Saraiva, 2009.p.359

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p.45.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v.22, n.2, Brasília. maio/ago 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722006000200008> Acesso em 20 de outubro de 2016.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. Revista Jurídica LTr, vol.61, nº 2 em fevereiro do ano de 1997.

LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996;

LUFT, Celso Pedro. Pequeno Dicionário da Língua Portuguesa. 6. ed. Scipione, ISBN 85-262-0467-7, 1987.

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de trabalho: prevenindo indenizações caras após a Lei 10.224/2001. ADCOAS Trabalhista. Ed Esplanada. Ano III. Mar. 2001. P. 22. Vol. 27

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p.529,530.
MARTINS, Sergio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2001;

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. Revista do TST, Brasília, v. 68. 2004.

MELO, Nehemias Domingos. Da culpa e do risco como fundamentos da responsabilidade civil, 2º ed. São Paulo: Atlas, 2004.p.9.

MOURA, Mauro Azevedo. Assédio moral. Disponível em: <<http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>>. Acesso em 29 out. 2016.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002;

NASCIMENTO, Amauri. Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

OLIVEIRA, Luiz da Silva. Direito do Trabalho. 6 ed. São Paulo: Premier Máxima, 2011, p. 25..

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 14 agosto de 2016

PINTO, Welington Almeida. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O Assédio Sexual. Suplemento Trabalhista, São Paulo: LTr, 1998.p.135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>> Acesso em 12 de out. 2016.

_____. Assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2002.

PASTORE, José. Assédio Sexual no Trabalho. 6ª Ed. São Paulo. Makron Books. 1998.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do ministério público do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RODRIGUES, Silvio. Direito civil: responsabilidade civil. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 4. p.11.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral na âmbito da empresa. São Paulo: 2006.

SOUZA, Fabio Tomás, CAVALCANTI JUNIO, Normando Augusto. O assédio moral no trabalho. Brasília: Fortium, 2006.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral e violência psicológica no trabalho: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas. São Paulo: Novo Século, 2009.

STOCO, Rui. Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência. 7 ed.. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007.

ZANETTI, Robson. Livro: Assédio moral no trabalho – Caps. 1 - 7. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 11 Nov. 2008. Disponível em: <www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615> Acesso em: 03 Nov. 2016