

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**MARIA LÚCIA DANTAS MORGADO**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**ARACAJU  
2015**

**MARIA LÚCIA DANTAS MORGADO**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como um dos pré-requisitos para obtenção de grau em bacharel em direito.

**ORIENTADOR:**  
**Msc. Lucas Cardinali Pacheco**

**ARACAJU**  
**2015**

**MARIA LÚCIA DANTAS MORGADO**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como um dos pré-requisitos para obtenção de grau em bacharel em Direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Msc. Lucas Cardinali Pacheco**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**

---

**Profa. Msc. Sheila Lobão Molina**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**

---

**Profa. Msc. Patrícia Andréa Cáceres da Silva**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**

Dedico essa pesquisa ao Ser sempre  
presente ao meu clamor: Deus.

## AGRADECIMENTOS

Além de todos os ensinamentos jurídicos, no transcorrer dos últimos anos, aprendi que a consolidação de qualquer sonho depende exclusivamente das prioridades que traçamos e da fé que investimos naquele projeto. Para concluir essa fase tão marcante, foi preciso muito esforço, abdições, atitude e paixão pelo Direito. Confesso ainda, que nada seria possível sem que houvesse a cooperação de pessoas tão especiais.

De forma medular, agradeço àquele que, além de me conceder o dom da vida, é o idealizador de todos os meus sonhos. Querido e amado Deus, toda gratidão seria ínfima diante das maravilhosas realizações que o Senhor proporciona sobre a minha vida.

À Sonia, por ser muito mais que uma mãe, mas por ser minha companheira e fidedigna amiga. Seu exemplo de mulher me encoraja a enfrentar situações que, por vezes, parecem ser impossíveis. Amo-te!

Ao meu pai Murilo, que durante toda trajetória acadêmica, me fez acreditar que não existem limites para aqueles que perseveram no alcance dos seus objetivos. Obrigada pela oportunidade e pelo carinho.

Ao meu namorado Augusto, pela compreensão, cumplicidade, palavras de incentivo e a leveza do seu olhar, que me acalmou por tantas vezes. Eu amo você.

Aos meus tios e primos que sempre se mantiveram tão presentes em minha vida.

Aos meus sogros, Rosa e Augusto, pelo incentivo, ensinamentos religiosos e orações a mim dedicadas.

Aos amigos que me acompanharam durante essa trajetória, em especial a: Paula Raquel, Vanessa Regina, Lorena Fontenele, Camila Chaves, Juliana Cordeiro, Rafaela Vieira, Juliana Antonangelo, Natália Santana, Fernando Ferreira e Sérgio Mendonça.

A todos os professores que através dos ensinamentos jurídicos e éticos, reafirmaram o desejo em seguir a minha vida profissional. Em especial a José Felix (meu conselheiro), Vitor Condorelli e Matheus Meira.

Sou extremamente grata ao meu orientador Lucas Cardinali Pacheco, por ter aceitado o desafio de me acompanhar nessa fase tão decisiva. Obrigada por fazer com que esse momento se tornasse algo positivo.

Apesar de estar extremamente realizada pelo término da graduação, nesse momento, novos desejos estão sendo plantados no meu coração e pela fé que tenho naquele que me fortalece, alcançarei todos eles!

“Pois dele, por ele e para ele são todas as coisas” (Romanos 11:36).

“O que mais me impressiona nos fracos, é que eles precisam humilhar os outros, para se sentirem fortes” ...

Mahatma Gandhi

## RESUMO

Este trabalho traz uma discussão sobre o assédio moral no trabalho. O estudo parte da premissa de que as leis protetivas do trabalho visam tutelar os trabalhadores nas suas variadas áreas de atuação. No entanto, pesquisas vêm demonstrando a ocorrência frequente do assédio moral nas relações trabalhistas, principalmente nas relações hierárquicas autoritárias e antiéticas do chefe em relação ao seu subordinado; a perseguição associada à nacionalidade, à orientação sexual, ao gênero e à raça; e o próprio assédio sexual, entre outros aspectos, os quais vêm contribuindo para a configuração desse fenômeno nas relações laborais. Por essa razão, o assédio moral na atividade laboral continua sendo discutido na atualidade em virtude da problemática que envolve as relações de trabalho na atual conjuntura social. O estudo revelou que, no campo jurídico, o assédio moral fere aos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e à própria alocação do fato social do trabalho preconizada na legislação, já que a Constituição da República não vislumbra o trabalho como valor social, sucedâneo à dignidade da pessoa humana; fundamento da ordem econômica. O direito trabalhista tutela a proteção ao trabalhador, que gira em torno dos demais princípios que informam os direitos e interesses do empregado, o que permite concluir que a responsabilidade do empregador é a garantia da personalidade do empregado e, não havendo essa proteção, caberá à reparação por dano moral trabalhista. Portanto, faz-se necessário uma legislação específica para coibir as práticas de assédio moral no trabalho, tipificando, inclusive, esse ato como crime.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral; dano moral; trabalho.

## **ABSTRACT**

This work brings a discussion about bullying at work. The study assumes that protective labor laws aim to protect workers in their various fields. However, research has demonstrated the frequent occurrence of bullying in labor relations, especially in authoritarian and unethical reporting relationships of the head in relation to his subordinate; persecution linked to nationality, sexual orientation, gender and race; and the very sexual harassment, among other things, which have contributed to the configuration of this phenomenon in industrial relations. For this reason, bullying at work activity continues to be discussed today because of problems involving labor relations in the current social environment. The study revealed that, in the legal field, moral harassment hurts the principles of equality, human dignity and the very fact that the allocation of social work envisaged in the legislation, since the Constitution does not see the work as a social value, substitute for the dignity of the human person; foundation of the economic order. The labor law protects the worker protection, which revolves around the other principles underlying the rights and employee interests, which shows that the employer's responsibility is to guarantee employee's personality, and there was this protection, it is up to compensation for labor pain and suffering. Therefore, specific legislation it is necessary to curb bullying practices at work, typifying even this act as a crime.

**KEYWORDS:** Bullying at work; Moral damage; Work.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Quadro 01 - Aspectos Gerais do Assédio Moral.....</b> | <b>29</b> |
| <b>Quadro 2: Classificação do Dano Moral.....</b>        | <b>36</b> |

## **LISTA DE SIGLAS**

Art. - artigo

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTASP - Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público

CPC - Código de Processo Civil

OIT-Organização Mundial da Saúde

PL – Projeto de Lei

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO .....</b>                         | <b>15</b> |
| 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO .....                                 | 15        |
| 2.2 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .....      | 17        |
| 2.3 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO .....                               | 18        |
| 2.3.1 Do empregador .....  | 18        |
| 2.3.2 Do empregador .....  | 20        |
| 2.3.3 Do contrato de trabalho .....                                      | 21        |
| <b>3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>                    | <b>24</b> |
| 3.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....  | 24        |
| 3.2 CONCEITO .....   | 25        |
| 3.3 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES .....                                  | 28        |
| 3.4 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL .....                                   | 30        |
| 3.5 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL.....                 | 31        |
| <b>4 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL .....</b> | <b>33</b> |
| 4.1 DANO E O DEVER DE INDENIZAR .....                                    | 33        |
| 4.2 FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO .....   | 35        |
| 4.3 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO .....                                    | 40        |
| 4.4 INÉRCIA DO LEGISLATIVO E ATIVISMO JUDICIAL .....                     | 41        |
| 4.5 JURISPRUDÊNCIA ATUAL ACERCA DO TEMA .....                            | 44        |
| <b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                      | <b>50</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>52</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto de estudo o assédio moral no ambiente de trabalho, tema que vem sendo estudado na literatura jurídica brasileira com bastante interesse nos últimos anos, e, embora esse fenômeno já exista há muito tempo, é recente o tratamento a ele dispensado pelos juristas do Brasil.

Estudos em nível nacional e internacional revelam que o assédio moral na atividade laboral vem sendo analisado em virtude da problemática da mitigação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Conforme ensinamento de Prata (2014), pesquisas enfatizam que a ocorrência do assédio moral está assentada em vários fatores tais como o econômico, o pessoal, a banalização das relações sociais, o despreparo profissional, a ambição pelo poder e pelo sucesso, a antipatia, a discriminação e a indiferença, para citar alguns. Nessas condições, o assédio moral caracteriza-se pela submissão dos trabalhadores a situações de constrangimentos e humilhações repetidas e prolongadas.

O assédio moral desenvolve-se a partir das próprias estruturas históricas, ideológicas e econômicas que envolvem o pacto laboral enquanto dimensão de existência social e não a partir do perfil psicológico das vítimas.

Um estudo recente realizado pelo doutrinador supramencionado, revelou que o assédio moral no trabalho é um tema estudado no mundo inteiro. Nos Estados Unidos, em fevereiro de 2014, o *Workplace Bullying Institute* entrevistou mil estadunidenses adultos e deste montante, 27% dos trabalhadores afirmaram ter sofrido condutas abusivas no ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OIT) apontou que, na União Europeia 9% dos trabalhadores, correspondendo a um total de 13 (treze) milhões de pessoas, convivem com o assédio moral. No Brasil, os dados não são menores, uma pesquisa revelou que 42 mil trabalhadores em todo o país estão submetidos ao assédio moral em seu local de trabalho.

Ao longo da evolução da sociedade, fatores que se estabelecem com o pacto laboral, tais como a subordinação do empregado, as prerrogativas do poder de comando do empregador e a ordem social perversa que se estabeleceu; têm desencadeado certos comportamentos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, na relação de emprego constata-se que a violência moral e psicológica atua como forma de operação corriqueira.

Em virtude do exposto, cresce o debate acirrado sobre no dano moral nas relações de trabalho, gerando bastante polêmica em virtude das discussões sobre a prova do dano moral e dos critérios para reparação e fixação do *quantum* indenizatório, uma vez que o direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente.

Por sua vez, o dano moral é o ferimento dos valores da pessoa, uma vez que lesa a composição de sua personalidade e de seu prestígio social de forma que, não só os valores econômicos e materiais, mas também o patrimônio moral devem ser resguardados.

A Constituição Federal de 1988 preceitua que qualquer pessoa tem direito a receber indenização por dano moral. Desta forma, segundo Brasil (2009), na seara do direito do trabalho, o trabalhador precisa provar em juízo o evento do dano moral. O direito processual trabalhista vem buscando selecionar este tipo de conflito. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 483 dispõe sobre o ato praticado pelo empregador contra o empregado como lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização moral.

Baseando-se nos aspectos descritos, buscou-se investigar a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho. São objetivos específicos do presente estudo: contextualizar os direitos fundamentais do trabalhador, destacando a proteção e dignidade do trabalhador nas reações de trabalho; investigar as principais especificidades legais do assédio moral no trabalho, e verificar a responsabilidade da empresa pela prática do assédio moral, abordando a caracterização do dano moral no direito do trabalho.

Para tanto, o procedimento metodológico utilizado foi a pesquisa bibliográfica, em obras, a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos que enfocam o ângulo do presente trabalho. Nessa análise, tomam-se como parâmetro os dispositivos legais consagrados na Constituição Federal de 1988, CLT e o Código Civil Brasileiro.

Para dar desenvolvimento ao estudo aqui realizado, tratou-se de sistematizá-lo em cinco capítulos:

O primeiro capítulo, de caráter meramente introdutório, abordou o tema, a problematização, os objetivos e a estrutura do trabalho. No segundo capítulo foi contextualizado o direito do trabalho, bem como os direitos fundamentais do trabalhador, enfatizando a sua respectiva proteção e dignidade. No terceiro capítulo discorreu-se sobre o aparato conceitual que envolve o assédio moral no trabalho, traçando o contexto histórico, conceitos, características e modalidades. O quarto capítulo foi destinado a desenvolver uma análise sobre a responsabilidade da empresa pela prática do assédio moral, abordando a caracterização do dano moral no direito do trabalho, verificando seus fundamentos doutrinários e os critérios para que haja sua reparação nas relações trabalhistas. Por fim, no último capítulo, a conclusão acerca da temática em alusão.

Com isso, procurou-se descrever as considerações finais de cada capítulo e a relevância do presente trabalho, no fomento de práticas aptas à elaboração de estratégias que garantam os direitos de emprego compatíveis com um Estado dito Democrático de Direito.

## 2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Quando se estuda a história do Direito do Trabalho, prova-se que há algum tempo a primeira forma de trabalho existente foi a escravidão, na qual o escravo era considerado apenas uma coisa sem a menor importância, não tendo qualquer direito, principalmente, trabalhista. Ser escravo, pois, representava não possuir direitos.

Martins (2012) comenta que o trabalho do escravo perdurou por muitos séculos, ou mais precisamente até o momento em que este foi libertado (1888), porém, sem direito algum, apenas o de trabalhar.

Posteriormente, segundo Barros (2010), aparece a servidão, simbolizando o feudalismo, sistema em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas estes eram obrigados a prestar serviços na terra do senhor feudal, entregando também parte da produção rural aos seus superiores, em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Observa-se, então, que antes do século XIX, nas relações de trabalho reinavam as mais diversas formas de discriminação, manifestando-se através das relações de subordinação, em que o “trabalhador” era privado de sua liberdade e, conseqüentemente, de sua própria identidade de ser humano.

A partir da Revolução Industrial que o trabalho passou a ser livre. Com essa transformação, as relações trabalhistas ganharam novos contornos, pois uma nova tradição foi verificada em detrimento da antiga.

Foi a expansão do capitalismo que fomentou um novo modelo institucional que garantisse o modo de produção capitalista. Pereira (2007) ensina que a Revolução Francesa foi o marco do Estado liberal, dando destaque a burguesia, mediante a extinção dos privilégios da nobreza e do clero, momento em que se sustentou a neutralidade do Estado em relação ao capital e aos indivíduos. Assim, a segurança jurídica passou a se positivar, principalmente, nas constituições das colônias americanas e, em 1789, por intercessão da Declaração dos Direitos do Homem.

Castilho (2010, p. 56) completa que, “por meio da Revolução Francesa foram consagradas teorias que ganharam um estatuto jurídico. Seu mais importante

documento, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, que, como informa o Preâmbulo, se destina a resgatar os direitos naturais dos homens, os quais estavam esquecidos”.

Por conta disso, pode-se dizer que o direito do trabalho é fruto do capitalismo e, atualmente, é um ramo muito dinâmico e está intensamente arrolado a questões econômicas, notadamente ao vínculo que se estabelece entre o empregado e o empregador através de contrato de trabalho.

Martins (2012, p. 61) define direito do trabalho como:

[...] um conjunto de princípios, normas e instituições pertinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, com vistas a assegurar melhores condições ao trabalhador, sejam estas de trabalho ou até mesmo e sociais conforme dispõe as normas de protetivas a ele destinadas.

Diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do Estado, visando o equilíbrio da relação de emprego e proteger a própria dignidade da pessoa humana.

O ramo do Direito do Trabalho é intimamente relacionado a questões econômicas, notadamente ao vínculo que se estabelece entre o empregado e o empregador através de contrato de trabalho.

Na concepção de Delgado (2013, p.51):

A existência de trabalho livre é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, tendo, quase sempre, por consequência a relação empregatícia. Para esse autor, as relações jurídicas escravistas e servis eram incompatíveis com o Direito do Trabalho, pois supunham a sujeição pessoal, que reproduz a falta de liberdade do trabalhador, e não a subordinação, que traduz uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho.

Com isso, a sociedade evoluiu e, juntamente com esse desenvolvimento, foram consagradas novas gerações de direitos fundamentais, que pode ser considerados como verdadeiros instrumentos de defesa jurídica contra as agressões à dignidade humana sob todos os seus aspectos.

Em face da história, explicam Jorge Neto e Cavalcante (2012), é inegável que a valorização e a dignidade do trabalho sempre irão depender da política econômica que se adote, vale dizer, a efetiva concretude dos direitos sociais necessitam das medidas estatais na área da política econômica, porém nem sempre é fácil fazer a distinção entre direito econômico e social.

Silva (2008, p. 235) afirma que: “O direito econômico tem uma dimensão institucional, enquanto os direitos sociais constituem formas de tutela pessoal. O direito econômico é o direito da realização de determinada política econômica”.

No entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 12) :

[...] os direitos econômicos podem ser entendidos como pressupostos de existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não será possível compor às premissas necessárias ao surgimento democrático de conteúdo tutelar dos fracos mais numerosos.

Acrescenta ainda os autores que, os direitos sociais abrangem os direitos fundamentais do homem, sendo, portanto, direitos de todos, porém, o exercício de tais direitos pressupõe um tratamento diferenciado às pessoas que possuem algumas condições peculiares, sejam físicas, sociais ou econômicas.

O art. 193, caput, da Constituição Federal (CF), estabelece, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2012) que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos, o bem-estar e a justiça social, de forma que a ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Ainda, o art. 6º do texto constitucional define o trabalho como um direito social, ficando evidente a proteção constitucional.

É importante destacar que vários e diversificados são os elementos que oferecem sua contribuição para a estrutura básica do que, hoje, poder-se-ia denominar de sistema de tutela dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, ganha destaque o princípio da dignidade e da proteção do trabalhador.

Assim compreendido, verifica-se que por se tratarem de direitos fundamentais, as tutelas foram disciplinadas de forma especial pelo poder constituinte originário, visando conferir segurança e estabilidade às relações jurídicas que são estabelecidas continuamente no seio social, dentre estas, a celebração dos contratos, especialmente, o contrato de trabalho.

## 2.2 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No que diz respeito à relação de trabalho, depreende-se, que ela tem caráter genérico. E no entendimento de Delgado (2013, p.138), “é toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Desse modo, explica ainda Delgado (2013) que a relação de trabalho pode ser entendida como todo modelo de contratação de força de trabalho, e conglomerada a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, entre outras modalidades, desde que sejam admissíveis. Portanto, a relação de trabalho nada mais é do que o gênero, comporta variadas formas de contratação vigentes juridicamente, com a finalidade de prestação de trabalho.

Esclarece Nascimento (2012, p.328) que a relação de emprego refere-se a uma “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador, e como objeto, o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

Observa-se, portanto, que a relação de emprego engloba um grande número de empregados no mercado de trabalho, que estão sob o regime celetista. Devido a isso, ela possui uma série de elementos caracterizadores, tais como: pessoa física, personalidade, onerosidade e a não eventualidade, conforme analisados no próximo item.

## 2.3 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

### 2.3.1 Do Empregado

Nos ensinamentos de Brasil (2002, p. 19) a legislação trabalhista define o empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Compreende-se, então, que, para que possa existir a figura do empregado, devem estar presentes características como: personalidade (pessoa física), habitualidade (não eventual), subordinação e onerosidade (salário).

Conforme Menezes (2010), a personalidade é uma característica própria, que apesar de unida à ideia de pessoa física, possui algumas particularidades, haja vista que é uma característica exclusiva do empregado. O trabalho exercido pela pessoa física deve ser realizado com caráter de infungibilidade e a relação que se estabelece pelo empregado no vínculo empregatício deve ser *intuitu personae*. No entanto, Delgado (2013) chama a atenção para o fato de existir situações que exijam substituição do trabalhador, sem prejuízo à personalidade inerente à relação empregatícia.

Com relação à questão da habitualidade (não eventualidade), salienta-se que é uma das maiores discussões trazidas pelos doutrinadores, contudo, para dar ênfase à mesma, devem ser abordadas algumas teorias, dentre as quais destacam-se a descontinuidade, que segundo Delgado (2013, p. 282):

Informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.

Vale destacar que a CLT não adotou este critério, pois optou em declarar a expressão não eventual, rejeitando-se, assim, a teoria da descontinuidade na caracterização da relação de emprego.

Quanto à questão da subordinação, que de acordo com Delgado (2013), na relação de emprego, o empregado presta serviços para o empregador mediante a celebração de um contrato, cujas ordens recebidas devem estar em conformidade com o que foi pactuado, criando uma relação de contraprestação, ou seja, o pagamento pelo serviço prestado.

A onerosidade, assim como em grande parte das relações de trabalho, é fator imprescindível, uma vez que o aspecto econômico é garantidor da relação que se estabelece entre as partes envolvidas na relação. De forma que o valor econômico é o resultado do desprendimento da força de trabalho do empregado, paga pelo empregador, que por sua vez, remunera-o com salário estabelecido no contrato.

### **2.3.2 Do Empregador**

A CLT, em seu art. 2º, define empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A Lei nº 8.036/90, no § 1º do art. 15, também apresenta uma definição para o termo empregador, segundo a qual por empregador:

A pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por

legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar.

Já o § 1º do art. 2º da CLT, dispõe que: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

O empregador possui poderes e controle patronal da atuação do empregado, contudo, existe uma série de conflitos envolvendo tal situação, principalmente, quando esse poder colide com os princípios da dignidade e no valor social do trabalho.

Sendo assim, na perspectiva do empregado, deve-se considerar o direito à dignidade e a proteção do trabalhador, na medida em que o empregador não poderia exercer o controle excessivo e prejudicial ao empregado.

Belmonte (2014) explica que nenhum direito pode ser exercido sem restrições, uma vez que onde começa o direito de um, termina o do outro. Por essa razão, é preciso considerar a posição do empregador, tendo o direito à propriedade privada, como também o poder diretivo que exerce controle da execução do serviço.

No mesmo sentido, Souza (2009, p. 03) chama a atenção para a existência de “limites ao exercício do poder diretivo pelo empregador e como ocorre a relação entre tal poder, fundamentado no direito de propriedade, e os demais direitos fundamentais assentados na Constituição Federal”.

A esse respeito advoga Delgado (2013) que o poder do empregador materializa-se nas dimensões diretivas, no poder disciplinar, regulamentar e de controle.

Preleciona Brito Filho (2011, p. 59) que o direito do empregador engloba “os poderes de direção e de comando, de controle e de aplicar penalidades disciplinares o poder empregatício atua, propriamente, sobre a forma de prestação de serviços realizada pelo empregado”.

Souza (2009) explica que são diversas teorias que tratam do poder diretivo do empregador, das quais é importante destacar que, independentemente de qual seja adotada, a ação do empregador deve ser dirigida não somente para a consolidação dos objetivos organizacionais, mas sim, direcionar seus esforços em benefício dos seus colaboradores, de acordo ditames legais e, principalmente, em

consonância com os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato, pois estes são os basilares norteadores da relação de emprego.

Neste contexto, é notório que o exercício do poder diretivo depara com limitações decorrentes da dignidade, da proteção e do valor social do trabalho, a fim de que o empregado tenha assegurado, um trabalho decente como advoga Brito Filho (2011, p. 61):

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

A partir dos direitos de ambos (empregador e empregado), é possível considerar que se o poder diretivo do empregador tem limitações na dignidade da pessoa humana do trabalhador.

### **2.3.3 Do Contrato de Trabalho**

Um contrato estabelece uma relação jurídica entre as partes envolvidas, e por isso, deve possuir pressupostos como: acordo de vontades; agente capaz; objeto lícito, determinado e possível; e forma prescrita ou não proibida em lei.

Na definição Gomes (2010, p.4) o contrato é “uma espécie de negócio jurídico que se distingue, na formação, por exigir a presença pelo menos de duas partes. Contrato é, portanto, negócio jurídico bilateral, ou plurilateral”.

O principal fundamento do contrato é, segundo Diniz (2012) é a vontade humana, desde que esta esteja em concordância com a ordem jurídica, já que seu habitat é o ordenamento jurídico.

Uma vez entendida a definição do contrato para o ordenamento jurídico, pode-se dizer que o contrato de trabalho pode ser entendido, conforme Jorge Neto e Vasconcelos (2012, p. 78) como:

Um ato pelo qual se cria um negócio jurídico de acordo com a vontade dos contratantes, e, tudo o que nele constar, desde que esteja em conformidade com a lei, deverá ser seguido à risca pelas partes envolvidas no mesmo, pois ele enuncia os direitos e as obrigações recíprocas que regulam a conduta do empregador e do empregado, e, uma vez lido e assinado, nenhum dos contratantes poderá negar ou discordar do que foi acordado e estipulado no contrato, como também, o que nele não constar, jamais poderá ser utilizado por uma das partes contra a outra.

Na definição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o contrato individual de trabalho é um pacto implícito ou expresso correspondente à relação de emprego. Assim sendo,

[...] as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (CLT, art. 444).

Em síntese, o contrato de trabalho é um “tipo de relação jurídica em que uma pessoa física presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º).

Portanto, ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado assume uma obrigação de dar, transformando-se no próprio objeto do contrato, devendo, por meio de seus esforços, realizar um negócio lícito.

Quanto às espécies de contrato de trabalho, a CLT classifica quanto: a) a forma; b) jornada; c) duração.

Sobre o contrato a prazo indeterminado, Oliveira (2011, p.1) expõe que: “é aquele cuja vigência não tem termo prefixado, ou seja, não estipula ajuste quanto ao término dele”.

Martins (2012, p. 111), por sua, observa que:

Esse tipo de contrato é o que mais se conforma com o Direito do Trabalho, sendo o contrato de trabalho a prazo indeterminado um contrato de prestações sucessivas, de duração. Tendo em vista o princípio da continuidade do contrato de trabalho, supõe-se que ele irá perdurar no tempo.

Quanto ao contrato por prazo determinado, no Brasil é uma das modalidades que regulamentam a relação de emprego, estando sua definição, regras de aplicação e rescisão previstas na CLT e, como o nome sugere, é uma espécie de contrato com predeterminação do prazo.

Como foi possível observar ao longo deste capítulo, a relação que se estabelece no ambiente laboral não é uma relação qualquer, e envolve diversas implicações, pois, com a evolução de sociedade, fatores que se estabelecem com o pacto laboral, tais como: a subordinação do empregado, as prerrogativas do poder de comando do empregador e a ordem social perversa que se fixou, têm desencadeado certos comportamentos prejudiciais no ambiente de trabalho. Nesse contexto, na relação de emprego constata-se que a violência moral e psicológica

atua como forma de operação corriqueira. Assim, o meio em que o trabalho se desenvolve vem se tornando um terreno fértil para a disseminação das práticas definidas como assédio moral. Assunto que será tratado no próximo capítulo.

### 3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

#### 3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A história revela que o meio laboral é um terreno fértil para a disseminação das práticas definidas como assédio moral. Segundo Hirigoyen (2010), a existência de tal comportamento acha-se, em grande parte, identificada tanto com antigas quanto com as mais modernas práticas gestoras como também na visão histórica de que o trabalhador é um ser humano menor, ou mesmo um mero instrumento na linha de produção.

Como fato social, o assédio moral desenvolve-se a partir das próprias estruturas históricas, ideológicas e econômicas que envolvem o pacto laboral enquanto dimensão de existência social e não a partir do perfil psicológico das vítimas.

Sendo assim, o fenômeno do assédio moral tem variações no tempo e história. Com a evolução da humanidade, a violência psicológica e o abuso moral são práticas arraigadas no seio da sociedade.

Guedes (2007, p.19) define assédio moral como:

[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais [...] que sobreviveu por séculos ignorados por médicos e juristas [...], sendo certo, nessa linha de raciocínio, que, se tal padrão de conduta não se restringe ao ambiente de trabalho, estando suas ações e omissões humilhantes, presentes em todas as dimensões da vida social, é inegável que numa relação profundamente assimétrica como a trabalhista, seu potencial de ocorrência e capacidade de lesão adquire mais força e abrangência.

Para o autor acima citado, o fenômeno do assédio moral é repetidamente acobertado e visto como uma simples relação de dominação, levando os trabalhadores, muitas vezes, a se considerarem coniventes com a situação humilhante.

Melhado (2010, p.21), por sua vez, afirma que:

As características próprias da interação assimétrica na relação de trabalho de cunho empregatício, bem como a histórica mitigação da condição humana do trabalhador, e ainda, a estruturação do sistema de produção também como um meio de dominação social e de quebra da capacidade de organização e resistência dos trabalhadores, têm viabilizado a existência de práticas de violência psicológica, particularmente danosas e degradantes no

ambiente de trabalho. No entanto, tidas atitudes têm sido consideradas normais.

Corroborando com o acima exposto, Guedes (2007) comenta que os primeiros estudos desenvolvidos sobre o fenômeno do assédio moral, já tiveram o meio laboral como laboratório, dada a profunda assimetria e a fácil proliferação das condutas opressivas, de maus tratos, tradicionalmente identificadas com a realidade dos trabalhadores.

Hirigoyen (2010) observa que essa compreensão inicial é fundamental para rastrear o fenômeno, ou seja, a inteligência de que, como fato social, não é suficiente apreender de forma mecânica a exteriorização dos padrões de conduta abarcados pelas práticas definidas como assédio moral, que são extremamente variadas; é necessário, antes, observar as condições estruturais de ordem social e da dinâmica psicológica de muitas ações e omissões humanas, propícias ao seu florescimento.

Compreende-se, desse modo, que o assédio moral insere-se num conceito amplo e possui variadas feições, que não são expressas, necessariamente, numa análise caso a caso, por isso a necessidade de aprofundar seus conceitos.

### 3.2 CONCEITO

Antes de conceituar o assédio moral, algumas observações são necessárias. O objeto do presente trabalho está circunscrito ao assédio moral no trabalho, que, em regra, demanda compreender os tradicionais desvios da evolução da vida humana em sociedade, agravados por condições peculiares da interação estabelecida pelo pacto laboral.

Um conceito geral e abrangente foi amoldado por Guedes (2007, p. 19) é “[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais [...] que sobreviveu por séculos ignorados por médicos e juristas [...]”, sendo certo, nessa linha de raciocínio, que, se tal padrão de conduta não se restringe ao ambiente de trabalho, estando suas ações e omissões humilhantes presentes em todas as dimensões da vida social, é inegável que numa relação profundamente assimétrica como a trabalhista, seu potencial de ocorrência e capacidade de lesão adquire mais força e abrangência.

Guedes (2007, p. 19) destacando a visão banalizada que ainda predomina em relação ao fenômeno, aduz, acerca do assédio moral:

[...] é frequentemente dissimulado e havido como uma simples relação de dominação, e mesmo a psicanálise não tem ajudado as vítimas a se defenderem, levando-as, muitas vezes, a se considerarem cúmplices e culpadas pela situação humilhante.

Comenta Melhado (2010) que as características próprias da diária interação assimétrica verificada na relação de trabalho de cunho empregatício, ao lado da histórica mitigação da condição humana do trabalhador, e ainda, nessa dinâmica peculiar, incluída a estruturação do sistema de produção também como um meio de dominação social e de quebra da capacidade de organização e resistência dos trabalhadores viabilizam, no mundo do trabalho, a existência de práticas de violência psicológica, particularmente danosas e degradantes, e tidas como normais.

Sendo assim, apresentar uma conceituação de assédio moral unívoca é complexo, pois a compreensão de fenômeno necessita de conhecimentos dos planos histórico, social, econômico e psicológico da organização da vida humana em sociedade.

Hirigoyen (2010, p. 67), ao formular seu conceito, não se afasta de Guedes (2007), faz uma relação entre assédio moral e violência psicológica desde os tempos mais remotos da humanidade:

A violência psicológica e o assédio moral são práticas identificadas desde os primórdios da vida em sociedade. Ao contrário do verificado com a evolução da repressão sócio estatal a violência puramente física, que evoluiu de maneira direta para uma política geral de coibição, ao menos no mundo ocidental, de controle e ponderação, lastreada na negação da autotutela e na intervenção estatal jurisdicional, constata-se que a produção de lesões de ordem psicológica relacionada à destruição da autoestima das vítimas, ainda se perpetua, em acentuado grau, como um método tido como normal e viril de conduta social, banalizado e tolerado, ou mesmo camuflado como paranoia, acusação comumente empregada em relação a quem demonstra perceber sua prática e tem consciência de seu caráter lesivo.

Observa-se que o significado das práticas de conduta de assédio moral é construído socialmente, ou seja, para sua verificação, é necessária a existência de relações interpessoais, factíveis de um comportamento que estabeleça uma conduta abusiva nas relações de caráter empregatício.

Tais práticas evidenciam-se como descreve Brasil (2009, p. 12):

[...] relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

Logo, humilhação, situações vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas são elementos comuns a todas as práticas apresentadas, por isso, abstraindo as concepções que assemelham assédio moral no trabalho, um conceito simples, mas abrangente, definido por Brasil (2009, p. 12): “exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções”.

Conforme observa Hirigoyen (2010, p.37):

[...] o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual [...]. Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não se correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou tem espírito crítico.

Rufino (2011, p. 44) ressalta que “[...] algumas dessas condutas aparecem de forma tão corriqueira no dia-a-dia, que passam despercebidas. Ou, simplesmente, se definem como atos isolados de desrespeito ou mentiras justificáveis”, o que evidencia a existência de um hábil mecanismo construído para dissimular e, de tal forma, permitir a continuidade da prática de condutas vexatórias e degradantes no cotidiano das relações sociais e trabalhistas.

Tais peculiaridades acentuam a constatação de que enfrentar o problema do assédio moral envolve a decisão de encarar o ser humano, também como uma criatura perversa e indiferente, cuja conduta no meio laboral está baseada em atitudes egoístas, como inferem Guedes (2007) e Dejourns (2012), e também na busca doentia por reconhecimento e ascensão, num mecanismo que facilmente constrói um cerco obstinado à vítima.

Ilustrados alguns meios para a percepção do fenômeno, faz-se possível a apresentação de mais conceituações. Afirma Hirigoyen (2010, p. 65):

[...] por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, pôr em perigo sem emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A referida autora alerta para a compreensão precisa do adjetivo moral, uma vez que torna impossível estudar tal temática sem levar em consideração as perspectivas éticas que exigem uma tomada de posição acerca do tema, por isso, é importante analisar suas características.

Portanto, o conceito de assédio moral assenta-se várias características, conforme analisadas no próximo item.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES

Na análise do fenômeno do assédio moral no trabalho é possível identificar algumas características peculiares da violência moral, entre elas, a banalização. Verificam-se, também, as múltiplas formas de sua operação, como a própria dinâmica das relações sociais.

De qualquer forma, conforme demonstrado anteriormente, o assédio moral no trabalho comumente ocorre entre chefe e subordinados, independente de sua classe social, e não está restrito um tipo específico de área profissional. Hirigoyen (2010, p. 85) caracteriza-o como “perseguições coletivas ou violência ligadas a uma organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física”.

A autora ao tratar do assunto, inclui os conceitos de *bullying* e *mobbing*. O primeiro refere-se a uma violência moral, compreendida como maus-tratos, ameaça e opressão intencional e repetidamente, sendo as principais formas de violentar as gozações, os apelidos e xingamentos, o que causam muita dor e sofrimento para o agredido, podendo causar sérios prejuízos emocionais, como: perda de autoestima e exclusão social.

Felix (2009, p. 24) caracteriza o *bullying* como sendo:

[...] ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal (FELIX, 2009, p.24).

Já o segundo, *mobbing* refere-se às ofensas individuais. Guedes (2007) informa que o termo supramencionado foi utilizado pela primeira vez em 1972, num trabalho do médico sueco *Heinemann*, para descrever o comportamento de caráter

destrutivo de um grupo de estudantes em face de colegas da mesma classe, demonstrando que a crueldade não é *qualidade* exclusiva dos adultos.

Ainda segundo Hirigoyen (2010, p. 68), o referido termo deriva do verbo inglês “*To mob*”, que pode ser traduzido como assediar, cercar com intenções hostis, afugentar por medo, agredir; expressão, assim, que “implica a ideia de algo inoportuno”. Registre-se que a expressão idiomática “*mob*” é um termo também usado para definir conceitos como máfia, horda ou bando.

O quadro abaixo descreve as principais caracterizações do assédio moral no trabalho:

**Quadro 01 - Aspectos Gerais do Assédio Moral**

| CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO  | REAÇÕES  |  |
|--|--|--|
|  | MULHERES   | HOMENS   |
| <p>Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes</li> <li>• Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a)</li> <li>• Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações</li> <li>• Desmoralizar publicamente</li> <li>• Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador</li> <li>• Querer saber o que se está conversando</li> <li>• Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)</li> <li>• Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução</li> <li>• Troca de turno de trabalho sem prévio aviso</li> <li>• Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador</li> <li>• Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias.</li> <li>• Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos</li> <li>• Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde</li> <li>• Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador</li> </ul> | <p>São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.</p> | <p>Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.</p> |

Fonte: (Adaptado da Cartilha do MTE, BRASIL, 2009).

Essa caracterização revela de forma satisfatória as circunstâncias de perseguição, hostilidade e discriminação que transparecem das condutas identificadas com o assédio moral, que, por seu turno, tendem também a se instalar, na maioria dos casos, de modo insidioso e imperceptível, uma vez que igualmente emerge de seu significado a ideia de uma ação discriminatória dissimulada, caracterizada por diversos subterfúgios e variadas táticas de acobertamento.

Lopes Neto (2010) afirma que a vítima do assédio moral, por sofrer ações negativas, ficando exposta de forma repetida, se retrai e não revela a outras pessoas as agressões que sofre, pois sente vergonha, receios das críticas ou insegurança, sentimentos que poderão permanecer para sempre em sua vida.

Quanto ao agressor ou assediador, suas principais características são:

Pode ser tanto do sexo masculino quanto feminino, e apresenta traços de personalidade de desrespeito e maldade que, em sua maioria, essas características são associadas a um perigoso domínio de liderança que, em geral, é obtido ou legitimado através da força física ou de intenso assédio psicológico. O agressor não aceita ser contrariado e, geralmente, o desempenho profissional costuma ser regular ou deficitário. O que lhes falta é afeto. Essa afetividade deficitária pode ter origem em lares desestruturados ou no seu próprio temperamento. Essas ações envolvem maus-tratos a irmãos, colegas, animais de estimação, empregados domésticos ou funcionários do trabalho (LIMA, 2011, p. 16).

Portanto, percebe-se que a vítima do assédio moral é hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. Portanto, trata-se de uma prática que se evidencia ainda mais, quando opera na atividade laboral, que se apresenta em várias modalidades.

### 3.4 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

A configuração do assédio moral permite categorizá-lo dentro de um sistema classificatório amplo, como: vertical, que se divide em ascendente e descendente; e horizontal.

Na concepção de Hirigoyen (2010) o assédio vertical descendente é o mais comum entre os outros tipos, sendo observado por meio da conduta degradante cometida por um superior hierárquico, preposto seu ou qualquer outra pessoa com ascendência na estrutura do empreendimento, com seu aval, e, em alguns casos, até mesmo clientes “especiais”, em relação aos trabalhadores subordinados. Ele ocorre na posição vertical, de cima para baixo, geralmente por intermédio de ações autoritárias.

Já o assédio vertical ascendente trata-se de modelo de operação conhecido também entre altos empregados, diretores e executivos, tendo o objetivo de eliminar quadros, preservando-se os segredos industriais e empresariais. Conceituando essa categoria, Prata (2014, p. 129) diz: “é aquele praticado entre sujeitos de diferentes

níveis hierárquicos. Quando exercido pelo hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior”.

E, por fim, o assédio moral horizontal, sendo gerado por pessoas situadas no mesmo patamar hierárquico da ou das vítimas. Ele está relacionado tanto com a dificuldade de convívio, com a diferença, como situa Prata (2014), quanto com a concorrência, destaque da vítima, mera antipatia pessoal, preferências pessoais dos chefes para com alguns subordinados, cobiça, xenofobismo, entre outros.

As categorias de assédio moral revelam seu caráter eclético, permeado por condutas inseridas no mundo fático, cujo estudo requer de uma abordagem interdisciplinar, pois sua prática encerra a contínua degradação moral de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, através de perseguições diversas, humilhações, discriminações, hostilidade e uma série de outras condutas que deflagram nas suas vítimas sérias consequências físicas e psíquicas.

### 3.5 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Atualmente, observa-se que vem aumentando cada vez mais a frequência e evidências da violência física e psíquica no ambiente de trabalho. Situações como repreensão e grosserias rotineiras, ser motivo de zombaria entre os colegas de trabalho, receber uma sedução do patrão prometendo uma elevação no cargo em troca de algo, acontecem rotineiramente dentro do ambiente laboral.

O termo “assédio” refere-se especificamente a duas agregações: a um cenário sexual e um campo chamado de “victimologia” que se baseia em estudar as razões que influenciam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, os resultados a que induzem e os direitos a que podem desejar.

Cassar (2011, p. 976) define o assédio como “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. É importante enfatizar que o assédio pode se manifestar, tanto de forma moral como sexual, expondo à vítima a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Por causa desses comportamentos a vítima coloca em dúvida sua autoestima, sua capacidade e sua competência, passando a acreditar que é causador dos problemas e que executa um mau trabalho.

As análises sobre esse assunto confirmam que a humilhação constrói um risco “invisível”, porém concreto, nas relações trabalhistas, que atrapalham,

sobretudo, a saúde da vítima. Desse modo, compreende-se o assédio moral no ambiente laboral como uma conduta abusiva que se manifesta.

Conforme Dejours (2012), a violência moral é um sofrimento que o indivíduo sofre sozinho, que adoce o corpo e a alma, tocando na dignidade e identidade da pessoa humana, alterando valores, causando danos mentais, interferindo no dia a dia.

Explica Melhado (2010) que o autor do assédio continua insistente, deteriorando a autoestima da vítima. Esse assédio é uma forma perspicaz de desgaste psicológico. Por várias vezes é muito difícil identificar o assédio moral, pois a pessoa assediada é envolvida em um cenário que é influenciado a pensar que é digna ou mesmo culpada pelas circunstâncias envolvidas, passando a acreditar que quem causou prejuízo da empresa ou causou dano ao ambiente de trabalho foi a própria.

Vale enfatizar que, o ataque pontual, isolado, em si caracteriza forma ampla de lesão à dignidade e à integridade psicológica da vítima, injúria que poderia ser definida como abuso moral, mas, nesse caso, sempre se observando o seu contexto, pois o ato “isolado” pode inserir-se, na verdade, num quadro maior de dinâmica degradante, que evolui opera de forma silenciosa e contínua.

Depreende-se que o assédio moral situa-se numa zona de fronteira, diferenciando-se de conflito tóxico aberto, da situação de estresse, das más condições de trabalho em sentido amplo.

Por essa razão, no âmbito das relações de trabalho, o assédio moral precisa ser analisado a partir da evolução dos direitos fundamentais e o consequente desenvolvimento da ordem jurídica, substanciada na identificação do ser humano como centro do ordenamento jurídico.

## 4 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

### 4.1 DANO E O DEVER DE INDENIZAR

A doutrina leciona que um ato ilícito só ecoa no direito se ocasionar dano a alguém. Ensina Pamplona Filho (2010, p. 23) que, dano em sentido amplo, vem a ser “a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral; já em sentido estrito, é a lesão do patrimônio, ou seja, é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro”.

Sendo assim, é possível compreender que o dano é uma perda não desejada pela vítima, que gera muitas consequências e podem recair sobre os seus bens, saúde, integridade física, desenvolvimento profissional, e outros direitos da personalidade, como, por exemplo, a honra. Por essa razão, não pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico de alguém, nem tampouco a configuração dessa lesão concreta.

Bittar (2010, p. 67) observa que o dano representa “um prejuízo ressarcível experimentado pelo lesado, traduzindo-se, quando patrimonial pode atingir elementos de cunho pecuniário ou moral”. Aduz Pamplona Filho (2010, p.35), seja qual for à espécie de responsabilidade sob exame (contratual ou extracontratual, objetiva ou subjetiva), “o dano é requisito indispensável para a sua configuração, qual seja, sua pedra de toque”.

Entende-se, portanto, que aquele que descumpriu uma obrigação terá que indenizar a vítima com seu patrimônio, uma vez que este está inserido no direito das obrigações, no âmbito da responsabilidade civil em sentido estrito.

Conforme Garcia e Tolfo (2011), a ocorrência do dano moral, no ambiente profissional, pode ser evidenciada em uma situação isolada e única, seja por meio do processo de seleção pessoal, do controle eletrônico dos funcionários, do rebaixamento de função ou até mesmo, no caso da quebra de palavra ou de descumprimento de ajuste verbal. Por isso, a prática do assédio moral ou sexual resultará numa obrigação de reparar danos morais, causados por atos discriminatórios violadores de direitos de personalidade, os quais estão relacionados aos direitos inatos e essenciais à realização da pessoa e de sua dignidade.

Assim, a configuração de um dano moral dá-se por meio de uma lesão aos interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, gerada pelo fato lesivo, conforme dispõe o art. 76 do Código Civil sobre a importância para o direito dos interesses morais ao determinar que, "para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral".

O Novo Código Civil Brasileiro reconhece a reparação dos danos morais. Com efeito, dispõem o art. 186 do CC-02:

*Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito (sem grifo no original).*

É importante destacar que o dano moral é algo passível de diversas interpretações entre os doutrinadores. Cahali (2010, p. 78) afirma que deve ser o dano moral caracterizado por "elementos seus como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos".

Por sua vez, Venosa (2012, p.41), vê o dano moral como "o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, abrangendo também os direitos da personalidade, direito à imagem, ao nome, à privacidade etc."

Dias (2010, p.89) assim conceitua: "com os danos não patrimoniais, todas as dificuldades se acumulam, dada a diversidade dos prejuízos que envolvem e que de comum só têm a característica negativa de não serem patrimoniais".

Nos diferentes conceitos observa-se certa semelhança quando se diz que o dano moral representa lesões sofridas de ordem física e psicológica não capaz de valor econômico que fere os valores da pessoa, lesiona sua personalidade e de seu prestígio social, ferindo seu patrimônio moral.

Rodrigues (2010, p.41) descreve exemplos de danos morais:

[...] as lesões a direitos políticos, a direitos personalíssimos ou inerentes à personalidade humana (como direito à vida, à liberdade, à honra, ao nome, à liberdade de consciência ou de palavra), a direitos de família (resultante da qualidade de esposo, de pai ou parente), causadoras de sofrimento moral ou dor física, sem atenção aos seus possíveis reflexos no campo econômico.

Neste toar, Silva (2009, p. 67, sem grifo no original) ao tratar do assunto, descreve alguns requisitos ensejadores da reparação de um dano:

**a) Diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, pertencente a uma pessoa, pois a noção de dano pressupõe a do lesado.** O dano acarreta lesão nos interesses de outrem, tutelados juridicamente, sejam eles econômicos ou não. Quanto à pessoa lesada pelo evento danoso, pode-se falar em vítima direta e indireta. A direta diz respeito à pessoa do lesado. A *indireta*, à pessoa da família ou a terceiros.

**b) efetividade ou certeza do dano, pois a lesão não poderá ser hipotética ou conjectural.** O dano deve ser real e efetivo, sendo necessária sua demonstração e evidência em face dos acontecimentos e sua repercussão sobre a pessoa, ou patrimônio desta, salvo nos casos de dano presumido. A certeza do dano refere-se à sua existência e não à sua atualidade ou a seu montante. O dano pode ser atual ou futuro, isto é, potencial, desde que seja consequência necessária, certa, inevitável e previsível da ação.

**c) Causalidade, já que deverá haver uma relação entre a falta e o prejuízo causado, ou seja, o dano deverá estar encadeado com a causa produzida pelo lesante. O dano poderá ser direto ou indireto relação ao fato gerador.** O dano será *direto* se oriundo da ação, como sua consequência imediata, ou melhor, se for resultante do fato lesivo, p. ex., a injúria, a morte imediata provocada pelo revólver. O *dano* será *indireto* se consistir numa consequência da perda mediatamente sofrida pelo lesado, representando uma repercussão ou efeito da causa noutros bens que não os diferentes atingidos pelo fato lesivo.

**d) Subsistência do dano no momento da reclamação do lesado.** Se o dano já foi reparado pelo responsável, o prejuízo é insubsistente, mas, se foi pela vítima, à lesão subsiste pelo *quantum* da reparação; mesmo o se diga de terceiro reparou o dano, caso em que ele ficará sub-rogado no direito do prejudicado.

**e) Legitimidade,** pois a vítima, para que possa pleitear a reparação, precisará ser titular do direito atingido. Os titulares poderão ser os lesados, os seus beneficiários, isto é, pessoas que dele dependam ou possam reclamar alimentos.

**f) Ausência de causas excludentes de responsabilidade,** porque podem ocorrer danos, como logo mais veremos detalhadamente, que não resultem dever ressarcitório, como os causados por caso fortuito, força maior, ou culpa exclusiva da vítima, entre outros.

Verifica-se que a ocorrência do dano demanda a geração de perdas a um interesse jurídico tutelado, seja este prejuízo material ou não, motivado por ação ou omissão do transgressor. Assim, a configuração da lesão poderá decorrer da agressão a certos interesses extrapatrimoniais, a exemplo, os direitos da personalidade, notadamente, o dano moral.

O dano moral pode ser caracterizado em três tipos, como explica Silva (2009): dano moral direto, dano moral indireto e o dano material, conforme descrito no quadro 2:

## Quadro 2: Classificação do Dano Moral

| TIPO                | CARACTERIZAÇÃO   |
|---------------------|--|
| Dano moral direto   | Consiste na lesão de interesse que visa à satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Portanto, é aquele que atinge fortemente o bem do lesado, trazendo-lhe o prejuízo direto imediato.  |
| Dano moral indireto | É aquele que acontece quando uma pessoa sofre o reflexo de um dano causado a outrem, está relacionado aos familiares ou a terceiros dos lesados. Consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz uma depreciação a um bem extrapatrimonial, ou seja, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial, isto é, perda da coisa com valor efetivo. |
| Dano material       | O <i>dano material</i> representa a lesão concreta, que atinge um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais, que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável. Constituem danos patrimoniais a privação do uso da coisa, os estragos nela causados, a incapacitação do lesado para o trabalho, a ofensa e sua reputação, quando tiver repercussão na sua vida e em seus negócios.                                  |

Fonte: (Adaptado de Silva, 2009).

Observando a classificação do dano, percebe-se que a sua configuração estabelece um confronto entre o que já possuía a vítima e após o prejuízo que sofreu, seja ele moral ou material, mas, provavelmente, haveria se o prejuízo não se tivesse acontecido.

Wyzykoski, Barros e Pamplona Filho (2014) enfatizam a importância da análise do assédio moral e do dano, tendo vista que a agressão oriunda deste ato ilícito, normalmente, é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, por isso deve ser punida estando sujeita a indenização.

### 4.2 FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

O assédio moral, como já observado anteriormente, situa-se numa zona de fronteira, diferenciando-se de conflito tópico aberto, da situação de estresse, das más condições de trabalho em sentido amplo, que por sua vez gera o dano moral.

Os danos de natureza imaterial, os morais, são aqueles que lesionam os direitos e garantias fundamentais, positivados na Constituição Federal, em especial, nos incisos V e X, atingindo o plano psíquico da existência da pessoa, por lhe negarem sua dignidade, além da dor que deles resulta ter como causas a injustiça e o despotismo. Não se baseiam em um valor pecuniário lesado, sendo a lesão de matiz psicológica e social (IHERING, 2012).

Importante se faz entender a diferença entre a reparação do dano de caráter econômico e moral, pois reside no fato de que:

A sanção que afeta ao segundo não se resolve em indenização, porque não há o retorno ao *status quo* anterior à ofensa. A reparação, nesse caso, não é de cunho satisfativo, enquanto que, diante do dano patrimonial há indenização propriamente dita, pois ocorre a eliminação do prejuízo e das consequências da conduta lesiva (FERREIRA, 2010, p. 12).

Serra Filho (2012, p.109) tratando das formas de reparação, as divide em três aspectos distintos: **compensatório, sancionador e pedagógico**.

O primeiro. Repousa na necessidade de minimizar os sacrifícios suportados por força dos danos ocorridos ou de reconstituir a situação pessoal. Tem-se que o fim almejado pela reparação do dano moral não é o de reparar, em sentido literal, a dor, pois, esta, a toda evidência, não tem preço; mas, fundamentalmente, aprimorar o valor compensatório apto a amenizar.

O segundo. Alguns doutrinadores acreditam que, com a prestação pecuniária o que se visa não é diretamente extinguir a dor com a aplicação de um preço ou antídoto; não é extraí-la pondo-lhe no lugar a moeda, como ficou esclarecido. O que se faz, é procurar para o lesado um conjunto de sensações agradáveis, motivo de satisfação e de emoções, segundo a sua inclinação e o seu temperamento, de sorte a criar condições que, se não chegam a suprimir o sentimento de pesar, de certo pode atenuá-lo, tornando-o mais suportável e menos prolongado.

O terceiro. O pedagógico volta-se não só para o ofensor, mas, também, para toda a sociedade. Assim, a simples possibilidade de condenação na reparação do dano moral, produz efeitos pedagógicos em relação ao que praticou a ofensa à medida que desestimula a reincidência e alerta a coletividade sobre o resultado negativo da conduta reprovável, quem descumprir o dever de não praticar conduta capaz de provocar no outro a dor moral será punido. Isso, sem dúvida, traz como resultado a diminuição das violações.

Para que seja caracterizada a responsabilidade indenizatória, não basta simplesmente um evento de um dano ou prejuízo, que vem a ser o resultado da lesão, faz-se necessário que o mesmo se revista de certas características. Para Mello (2012, p.630), duas são fundamentais:

- a) a primeira delas é que o dano deve corresponder a uma lesão a um direito da vítima, ou seja, deve ser o mesmo juridicizado;
- b) outra característica referida é que o dano deve ser certo, e não apenas eventual. Pouco importa que ele possa ser atual ou futuro, desde que seja certo e real.

Quanto à primeira característica, pode-se afirmar que para postular indenização é necessário um título jurídico, que é *in casu*, a lesão a um direito, e esse dano ampliador da responsabilidade é mais simples do que um dano econômico, apesar da implicação de sua ocorrência, exige um agravo que a ordem jurídica conhece com garantia de um sujeito. Desta forma,

Não basta para caracterizá-lo a mera deterioração patrimonial sofrida por alguém. Não é suficiente a simples subtração de um interesse ou de alguma vantagem que alguém possa fruir, ainda que legitimamente. Importa que se trate de um bem jurídico cuja integridade o sistema normativo proteja, reconhecendo como um direito do indivíduo (MELLO, 2012, p.631).

Importante ainda mencionar que o dano, além de juridicizado, deve ser certo, ou seja, ele deve ser possível, real, efetivo e presente, excluindo-se, pois, o dano eventual, isto é, aquele que poderá acontecer, pouco importando que seja, assim, atual ou futuro, bastando que seja certo e real.

É mister ressaltar que o dano certo engloba o que efetivamente se perdeu (dano emergente), bem como o que se deixou de ganhar (lucro cessante), devendo-se ainda esclarecer que as duas modalidades podem coexistir, pela prática da mesma ação, pelo que autoriza, concomitantemente, o ressarcimento.

Faz-se necessário entender os conceitos de dano emergente e lucro cessante, conforme as conceituações abaixo:

*O dano emergente* consiste num *déficit* real e efetivo no patrimônio do lesado, isto é, numa concreta diminuição em sua fortuna, seja porque se depreciou o ativo, seja porque aumentou o passivo, sendo, pois imprescindível que a vítima tenha, efetivamente, experimentado um real prejuízo, visto que não são passíveis de indenização danos eventuais ou potenciais, a não ser que sejam consequências necessária, certa, inevitável e previsível da ação (REIS, 2010, p. 109).

Já o *lucro cessante*, alusivo à privação de um ganho pelo lesado, ou seja, ao lucro que ele deixou de auferir, em razão do prejuízo que lhe foi causado. Para se computar o lucro cessante, a mera possibilidade é insuficiente, embora não se exija uma certeza absoluta, de forma que o critério mais acertado estaria em condicioná-lo a uma probabilidade objetiva, resultante do desenvolvimento normal dos acontecimentos, conjugado às circunstâncias peculiares do caso concreto (DIAS, 2010, p. 98).

Os dois caracteres do dano indenizável, descritos acima, são imperativos, em qualquer caso, para que se manifeste a responsabilidade, sendo, pois, suficientes para a responsabilidade por atos ilícitos.

As formas de reparação, no ressarcimento do dano moral, às vezes, não é possível sua reparação natural, ou seja, da reconstituição natural, na *restitutio in integrum*. Em regra, a reparação do dano moral é, conforme Dias (2010, p. 100) *pecuniária*, podendo processar-se: “a) pela reparação natural, isto é, restauração do *statu quo* alterado pela lesão, que poderá consistir na entrega da própria; e b) pela indenização pecuniária quando for impossível restabelecer a situação anterior ao fato lesivo”.

Na concepção de Cândido (2011, p. 51):

O *dano moral* não atinge o plano econômico, mas na maioria das vezes é reparado com uma indenização em dinheiro, porém, a grande dificuldade é definir qual o valor do sentimento de um ser humano; pois como avaliar a moral e a honra de uma pessoa? É possível fixar uma tabela de preços de danos morais a serem reparados? Desta maneira, a reparação não tem finalidade de pagar o sofrimento da vítima, e sim amenizar a dor sofrida pela vítima.

Assim, as indenizações advindas danos morais visa primordialmente à compensação do desrespeito, sendo a indenização pecuniária muito mais um conforto do que uma tentativa de mensuração do dano.

No ambiente de trabalho, a reparação do dano moral tem a finalidade de satisfação compensatória, como também desempenhar o papel de desestimular a prática de atos lesivos, ou seja, inibir futuras ações do causador do dano.

Machado (2011, p.11) descreve a decisão de um acórdão do Tribunal Regional da 4<sup>o</sup> Região, em que o reclamante buscou a indenização do *quantum* pelo dano moral decorrente do assédio moral:

EMENTA: Assédio moral. Quantificação do valor da indenização por danos morais. O montante indenizável deve atender ao aspecto compensação do ofendido e educação/punição do ofensor, tendo presente que, embora o resultado não deva ser insignificante, a estimular o descaso do empregador, não pode ser motivo de enriquecimento do empregado.

Neste caso acórdão os desembargadores que estavam configurados os requisitos que enseja a indenização por danos morais, já que ficou comprovado por prova testemunhal e devido à contradição entre o preposto da empresa e a defesa que a reclamante teve abalo à sua dignidade e a relação e reprovabilidade da conduta da empregadora. Devendo o valor fixado na sentença atender ao aspecto compensação do ofendido e

educação/punição do ofensor. Negando provimento ao recurso ordinário da reclamada, unânime<sup>1</sup>.

A partir de abordagens específicas sobre a temática em estudo, a Constituição Federal de 1988 preceitua que, qualquer pessoa, tem direito a receber indenização por dano moral. Na seara do direito do trabalho, o trabalhador precisa provar em juízo o evento do dano moral. O direito processual trabalhista vem buscando selecionar este tipo de conflito.

#### 4.3 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO

A Emenda Constitucional 45/2004 alterou o dispositivo do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, determinando que “a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho” (MACHADO, 2011, p. 15).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483 dispõe sobre “o ato praticado pelo empregador contra o empregado, como lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização moral”.

O art. 769 da CLT prevê o princípio da subsidiariedade, como também o parágrafo único do artigo 8º da CLT, preconiza: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Portanto, “o dano moral não é incompatível com os princípios do Direito do Trabalho, que visa proteger também a intimidade do empregado, também estando previsto na Constituição Federal no artigo 114” (MACHADO, 2011, p. 16).

Ramos e Galia (2013) colocam a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, enfatizando que o assédio moral viola a dignidade do trabalhador, por isso a necessidade de intervenção desse Ministério nas relações que desprestigiam os valores sociais e desrespeitam os direitos do trabalhador. Na esfera judicial, compete ao Ministério Público do Trabalho, entre outras atribuições, a

---

<sup>1</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão do processo 0022700-14.2008.5.04.0402 (RO) Relatora: Desembargadora Denise Pacheco: Participam: Des. Milton Varela, HEBERT, Paulo Beck. Data: 02/09/2010. Origem: 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>.

promoção da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, visando os interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, a teor do art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, tendo, portanto, legitimidade ativa para defesa dos trabalhadores, no caso de assédio moral nas empresas, entre outras violações dos seus direitos.

#### 4.4 INÉRCIA DO LEGISLATIVO E ATIVISMO JUDICIAL

É de suma relevância destacar que, na maioria dos casos de assédio, na relação de trabalho há dificuldades de obter elementos probatórios, pois ele acontece, quase sempre, na ausência de terceiros. Nessas suposições, o juiz deve se basear pelas regras de experiência do que frequentemente acontece, pela prova indireta, pela razoabilidade da pretensão e dar importância à palavra da vítima, conforme os artigos 335 do Código de Processo Civil (CPC) e 852-D, da CLT, in verbis:

Art. 335. Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial (BRASIL, 2002).

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerarem excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica. (Lei nº 9.957, de 12.1.2000).

Vale ressaltar que a doutrina equipará o assédio moral à teoria da responsabilidade civil, em que um sujeito tem obrigação de reparar o dano causado à outra pessoa. Outro critério importante do dever de reparar é realmente a existência do dano, no qual alguém terminou ofendido a um direito, patrimonial ou não, tendo direito a uma indenização.

Conforme Guedes (2007, p. 05), alguns Estados já dispõem de leis específicas:

O Estado do Rio de Janeiro e os municípios de Americana/SP – Lei nº 3.671/02 -, Campinas/SP – Lei nº 11.409/02, que, inclusive, em seu artigo 6º, prevê a obrigatoriedade dos representantes legais dos órgãos da administração pública municipal direta, indireta, fundacional e autárquica, em adotarem medidas preventivas necessárias em face do assédio moral, uma importante abordagem preventiva do assédio moral, Cascavel/PR – Lei nº 3.243/01 -, Guarulhos/SP – Lei nº 358/02 -, Iracemópolis/SP - a primeira lei brasileira que protege o cidadão, servidor público municipal, contra o assédio moral, a Lei nº 1.163/00 -, Jaboticabal/SP – Lei nº 2.982/01 -,

Natal/RN – Lei nº. 189/02, São Gabriel do Oeste/MS – Lei nº. 511/03 -, São Paulo/SP – Lei nº. 13.288/02 e Sidrolândia/SP – Lei nº. 1.078/01 -, textos legislativos que vedam a prática do assédio moral na esfera administrativa, sujeitando os agentes agressores, por meio do devido processo administrativo, às penalidades tais como advertência escrita; suspensão, cumulada ou não com a obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional e multa; a exoneração ou demissão, sendo considerados fatores como a reincidência ou a gravidade das ações agressoras para a aplicação da penalidade, em cada caso.

A partir de iniciativas de projetos de Leis espalhados pelo Brasil, é possível visualizar algumas conceituações e estabelecimentos de penalidades semelhantes, a Lei nº 13.288/02, do Município de São Paulo, no parágrafo único do seu artigo 1º define o assédio moral da seguinte forma:

Art. 1. 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.

Na área federal, existem o Projeto de Lei nº. 4.591/2001, sobre assédio moral, e o Projeto de Lei nº. 5.972/2001, sobre coação moral, que propõem alterações na Lei nº 8.112/90, dispendo sobre a aplicação de penalidades em face da prática de assédio ou coação moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, exibindo redação em larga margem semelhante àquela observada nas leis municipais acima citadas.

Na seara trabalhista, existiu em tramitação Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que alteraria dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - a CLT, nos seguintes termos:

Artigo 1º - O art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea "g", com a seguinte redação: "Art. 483 [...] g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

Artigo 2º - O § 3º do art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 -Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação: "§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas

indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (NR)"

Artigo 3º - Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação: "Art. 484 – A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador".

De acordo com o sítio oficial da Câmara dos Deputados, o referido projeto foi arquivado em 31.07.2007, em razão de finda a legislatura, nos termos do regimento interno daquele órgão. No entanto, no endereço eletrônico, [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br), verifica-se que se encontra em tramitação regular o Projeto de Lei nº 2.369/2003, que também dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. O mesmo encontra-se pronto para entrar em pauta, verificando o assédio moral como ilícito trabalhista, e, portanto, sendo passível à indenização, nos seguintes termos:

Projeto de Lei nº 2.369/2003

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou II - afete sua higidez física ou mental, ou III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador (BRASIL, 2003).

Conforme ensina Prata (2014), em 2009, foi realizada uma Audiência Pública para o Projeto de Lei nº 2.369/2003, acima citado, tendo como última tramitação, em 18.02.2010, a determinação da mesa Diretora da Câmara dos Deputados no sentido de apensá-lo ao PL 6.757/10. Aliás, designado como relator, o Deputado Vicentino, elaborou, em 14.12.2011, parecer pela aprovação do PL 6.757/10, do PL 2.369/03, do PL 2.593/03, do PL 4.593/09, do PL 6.625/09 e das Emendas 2/07, 1/09, 1/10, 2/10 e 3/10 apresentadas na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), cuja última ação legislativa foi realizada 22.03.2013.

No sistema jurídico em vigor, em virtude da supracitada inexistência de texto legal específico, observa-se, em decorrência do direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil como previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, a aplicação dos meios legais para os quadros de assédio moral na relação de emprego.

#### 4.5 JURISPRUDÊNCIA ATUAL ACERCA DO TEMA

No âmbito da realidade brasileira, como bem assinala Guedes (2007), as práticas definidas como assédio moral representam lesões aos bens jurídicos inerentes à personalidade, à liberdade, à saúde e à dignidade da pessoa humana, em desfavor da ordem constitucional.

De maneira bem sutil o assédio moral age de forma silenciosa causando à vítima tortura psicológica. Como exemplo, é possível citar o recurso ordinário, tombado sob número 00668-2007-103-22-00-9, no qual uma técnica de enfermagem teria sido obrigada a participar de uma missa uma vez por mês e de reuniões de cunho religioso uma vez por semana.

ASSÉDIO MORAL CARACTERIZAÇÃO. Provado que existia a obrigação imposta pela empresa de a empregada (técnica de enfermagem) assistir a uma missa por mês e a uma palestra de cunho estritamente religioso por semana, inclusive com o dever de prestar contas do conteúdo ministrado sob pena de desconto salarial, impõe-se confirmar a decisão singular que reconheceu o constrangimento psicológico praticado e deferiu a indenização a favor da obreira, em quantum (R\$ 3.000,00) proporcional à intensidade da perturbação suportada. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/1.

Essa conduta foge dos direitos preconizados pela Carta Magna de 1988, que dispõe, em seu inciso VI do Art. 5 que: “é inviolável a liberdade de consciência e crença [...]”. Ainda preceitua a lei maior que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude da lei”.

Sendo assim, a empresa está ferindo direitos garantidos pela Constituição vigente, quando afirma em seu art. 5º que “ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política [...]”. como se observa no julgado abaixo:

[...] A simples alegação de que a empregada tinha de comparecer a uma missa por mês, por determinação da empresa, e que tinha de participar de uma palestra religiosa por semana não caracteriza constrangimento, pois é

prática normalmente utilizada em benefício dos funcionários das empresas, melhorando o trato com os pacientes. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

O Desembargador levando em consideração que o Hospital é um ambiente de muito estresse reconhece a boa intenção por parte da empresa. No entanto, a situação agrava-se pelo fato da empresa exigir a frequência dos seus funcionários em tais eventos. Com essa conduta da empresa configura o assédio moral, desestruturando assim sua real finalidade, prejudicando seus trabalhadores.

Hirigoyen (2010, p. 76-80) relaciona algumas práticas de abusos no ambiente laboral por parte do agressor para com o agredido, dentre as quais é possível destacar: “recusar a comunicação direta; desqualificar; desacreditar, isolar vexar e assediar sexualmente”, conforme analisadas a seguir:

#### **a) Recusar a comunicação direta**

Nesta prática, o agressor recusa-se a explicar suas atitudes, deixando a vítima paralisada, ou seja, como explica Hirigoyen (2010, p. 76) “sem lhe dá possibilidade de defesa. Ao recusar o diálogo, o agressor impede a vítima de encontrar uma solução para o problema. Em condutas de perversidade o que se busca impedir o outro de pensar, compreender, e de reagir”.

Assim, verifica-se que no assédio moral existem diversas formas de se provocar a perseguição psicológica, como até mesmo o agressor se recusar comunicar-se diretamente com a vítima.

Sobre essa questão, Hirigoyen (2010), leciona que a simples atitude de o agressor não dirigir a palavra à vítima, não o cumprimenta-lo, por se tratar de um desprezo, já induz à noção de assédio moral.

#### **b) Desqualificar**

Se tratando de desqualificação, de acordo com os ensinamentos Wzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014), este se caracteriza por apresentar situações em que o agressor se comporta de maneira bem peculiar para com a

vítima, como, por exemplo, observações desabonadoras, alusões desestabilizantes, desprezo, silêncio, suspiros seguidos, entre outros aspectos.

Nessa linha de raciocínio tem-se o processo de número 00001-2009-004-22-00-6, no qual o reclamante o Sr. Reginaldo Soares Araújo, ingressou com ação de indenização com assédio moral contra a empresa Banco Itaú S.A.

Impugna o reclamado o deferimento da indenização por dano moral, argumentando, em síntese, a inexistência de comprovação de conduta que configure a prática de assédio moral contra o reclamante. Sem razão, se não vejamos: embora não exista ainda uma definição exata dos elementos que efetivamente caracterizem a prática do assédio moral, de uma forma geral, alguns pontos já são consenso, quais sejam: atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo; tortura psicológica, desprezo e humilhação para com o empregado, devendo haver a regularidade dos ataques, com a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima. (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010).

Com base nas provas testemunhais há requisitos que configuram assédio moral, conforme depoimentos testemunhais:

I - Primeira testemunha apresentada pelo reclamante, GISELE DE CARVALHO GAMBOGI (fls. 152/153): "...que não se recorda, mas entre 2004 e 2005, o reclamante foi demitido, retornando por três vezes ao banco; que no primeiro retorno o reclamante passou um dia apenas; que na segunda vez ele passou três dias, ficando basicamente no Autoatendimento; que no Autoatendimento o empregado fica em pé junto aos caixas eletrônicos, prestando informações aos clientes; (...) que na terceira vez o reclamante retornou em novembro/2006, saindo em janeiro/2007; (...) que o reclamante foi gerente muitos anos e que no retorno os clientes ficavam brincando com o reclamante chegando a chama-lo de gerente papagaio; (...) que na última vez que o reclamante retornou foi colocado no almoxarifado para expurgar papel, rasgando documentos jáinservíveis, colocando-os em sacos de lixo e levando-os para um local adequado dentro da agência..."

II – Segunda testemunha apresentada pelo reclamante, GERSOMIR RODRIGUES DA SILVA (fl. 153):

[...] que por volta de 2006, encontrou o reclamante no Auto-Atendimento do Banco e lhe perguntou o que estava fazendo lá e se o mesmo era gerente do Paraguai; que tal terminologia era uma brincadeira entre os funcionários da própria agência...". (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010).

Desse modo, percebe-se que no caso, o gerente do banco foi vítima de assédio moral, no qual sofreu chacotas entre seus colegas e clientes. Resultando assim, em tortura psicológica causando danos à saúde da vítima.

Segundo Medeiros (2012, p. 45) no tocante à atribuição de funções diversas da que "exercia antes de sua demissão, importa dizer que o empregador, diante do

poder de direção, pôde alterar a situação do empregado dentro da instituição, desde que seja resguardada a dignidade do empregado”.

A partir do momento em que a empresa não está mais satisfeita com o serviço do funcionário, tem o pleno direito de rescindir o contrato de trabalho, porém não lhe dá o direito de atribuir condutas, com a finalidade de força-lo a pedir demissão.

### **c) Desacreditar**

Para Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) o termo desacreditar implica em uma série de condutas da parte do agressor tais como: zombar de alguém por conta de sua enfermidade, deficiência física, dar apelidos pejorativos.

Medeiros (2012) descreve o processo TRT-RO-00137-2009-101-22-00-5, que remete o ocorrido na empresa DISMOBRAS IMPORTAÇÃO no qual o senhor Maronilton Azevedo Coelho, aduz que o senhor José Moreira sempre o tratou de forma vexatória e humilhante na presença de colegas:

O recorrido laborou para a reclamada na cidade de Parnaíba, na função de gerente, no período de 19.5.2008 a 29.12.2008 (fl. 8). Aduziu na inicial que durante toda relação empregatícia o supervisor regional da empresa, Sr. José Moreira, sempre o tratou de forma vexatória, inclusive com palavras de baixo calão, causando-lhe sérios constrangimentos na presença dos colegas de trabalho, sabendo esta a causa do seu pedido de desligamento da empresa. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22 REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009).

Além do fator assédio moral, é possível que haja a prática de falso testemunho, em que muitas vezes a testemunha nega os fatos verdadeiramente ocorridos. Assim, conforme acórdão:

O trabalhador chega a pedir sua demissão por conta da insalubridade do trabalho. Na esteira dos elementos trazidos aos autos, restou evidenciado o excesso cometido pelo representante da reclamada, no exercício do seu poder diretivo, o qual extrapolava a mera função gerencial e de cobranças, utilizando, no trato com seu subordinado, expressões preconceituosas, demasiadamente grosseiras, depreciativas, obscenas e, no mínimo extremamente inapropriadas para um ambiente profissional, inadmissíveis se quer em conversas informais (MEDEIROS, 2012, p. 56).

Com a demissão da vítima o agressor conseguiu atingir seus objetivos. No entanto coube à justiça tomar as devidas providências de reparação de danos ao provocado:

No caso, a sentença, como reparação pelos danos sofridos, condenou a empresa a pagar ao recorrido a importância de R\$ 20.000,00. Entende-se que, de todo modo, o numerário afigura-se elevado, pelo que, considerados os critérios acima descritos, com destaque para a função pedagógica da punição, afim de se desestimular a reincidência da prática delituosa, e na tentativa de fugir dos extremos da irrisoriedade e do excesso, reduz-se o quantum indenizatório para R\$ 12.000,00 (dez vezes o valor da remuneração do autor – fls. 9). Razão por que se dá parcial provimento ao recurso, nesse particular. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22 REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009).

#### **d) Isolar**

De acordo com Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014), com escopo de apavorar a vítima psicologicamente, o agressor a encarcera, levando-a a fragilidade. O trabalho desenvolvido por Molon (2005, p. 4) apresenta as características das técnicas de isolamento, a saber: “a última é interrompida; recuso todo o contato com ela, mesmo o visual; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros funcionários; é posta separada dos outros; proibem os colegas de lhes falar e a deixam falar com ninguém”.

#### **e) Vexar**

Na prática de vexação, à vítima são atribuídos trabalhos inúteis ou humilhantes, tarefa no final de semana e metas que este não poderá alcançar. Medeiros (2012) analisa o processo de número 00022-2008-101-22-00-0, analisando as agressões no qual a professora Silvia é obrigada a realizar atividades no qual não há tempo hábil, conforme descrito abaixo:

Começam, então, os constrangimentos e dissabores impingidos pela faculdade reclamada. À professora contratada para a Coordenação da Extensão do curso de Sistemas de Informação foram exigidas tarefas alheias às suas atribuições, como “palestras sobre propriedade intelectual/industrial”, “palestra sobre empreendedorismo”, “exibição de filmes e/ou documentários da área” (fls. 74/75), dentre outros, argumentando o Sr. Eyder que “houve um mal entendido” e que quando se referiu a coordenação de extensão quis dizer coordenação dos eventos de extensão do Curso de Sistemas . convenha-se que caminham a passos largos de distância uma e outra função, não sendo possível a obreira da cabo de tais atividades no exíguo prazo e carga horária que lhe foram oferecidos. (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL

EDILSON CARDOSO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008).

Importa destacar que essa conduta acaba concretizando a afronta à dignidade do trabalhador, desestabilizando no ambiente de trabalho. Outros fatos como redução dos salários remete assédio moral.

#### **f) Assediar Sexualmente**

Abusar sexualmente de alguém independente do sexo também pode configurar-se assédio moral. Nas palavras de Hirigoyen (2010, p. 80), “o assédio sexual está relacionado aos dois sexos, no entanto, a maioria dos casos de que se tem notícia, referem-se a mulheres abusadas por pessoas do sexo masculino, repetidas vezes por colegas de cargos mais elevados”.

Nota-se que, para o enfrentamento do assédio moral, além de infrações contratuais típicas, devem ser utilizados os mecanismos legais disponíveis, visando tutelar tais bens jurídicos e situações de fato e direito que apresentem compatibilidade para o enquadramento judicial do *mobbing*, através de um processo de interpretação sistemática do ordenamento jurídico.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo trouxe uma análise sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, fenômeno presente há muito tempo na história do trabalho, mas que vem recebendo tratamento jurídico recentemente e atual no ordenamento jurídico brasileiro.

O Brasil tem uma longa história de respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo quando se observa que na trajetória do trabalhador brasileiro a violação deste direito foi persistente em vários períodos históricos, e, ainda hoje, mesmo diante de uma legislação mais severa, é possível encontrar direitos violados, principalmente, em situações de assédio moral.

As pesquisas revelam que o assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por meio de repreensão e grosserias rotineiras, zombarias, sedução do empregador, exigência de tarefas com prazos impossíveis, sobrecarga de trabalho, desvio de função, sonegação de informações, perseguição associada à nacionalidade, à orientação sexual, ao gênero, à raça, o assédio sexual, entre outros.

As cenas de assédio moral vêm ocorrendo nas relações hierárquicas autoritárias através de atitudes e condutas negativas e antiéticas do administrador em relação ao seu subordinado, que, por sua vez, contribui para a destruição das relações no ambiente de trabalho. O assédio pode se manifestar tanto de forma moral como também na forma sexual, expondo à vítima a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas.

A presente pesquisa mostra que o assédio moral no trabalho traz diversas consequências, e além de lesionar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador; pode também atingir a imagem da empresa, e sobretudo, atingir de forma irrecuperável a vítima, tanto na vida pessoal como na profissional, em virtude das situações humilhantes, maliciosas ou cruéis a que é submetido no ambiente de trabalho.

Para o empregador sua prática também resulta negativamente, ocasionado problemas diversos na atividade produtiva, como altas taxas de absenteísmo, danos à imagem do empreendimento e prejuízos decorrentes de reparações judiciais,

dentre outros fatores indesejáveis, ao menos diante de um quadro de racionalidade administrativa.

No campo jurídico, o assédio moral no trabalho fere aos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e à própria alocação do fato social do trabalho vislumbrado na legislação, sucedâneo à dignidade da pessoa humana, fundamento da ordem econômica.

A doutrina equipara o assédio moral à teoria da responsabilidade civil, em que um sujeito tem obrigação de reparar o dano causado à outra pessoa. Outro critério é reparar a existência do dano, no qual alguém terminou ofendido a um direito, patrimonial ou não, tendo direito a uma indenização.

Os danos morais que são aqueles que lesionam os direitos e garantias fundamentais, positivados na Constituição Federal, atingindo o plano psíquico da existência da pessoa, por lhe negarem sua dignidade; além da dor que deles resulta ter como causa a injustiça e o despotismo, e cuja forma de reparação é pecuniária, podendo processar-se por meio da reparação natural, ou seja, restauração do *statu quo* alterado pela lesão, que poderá consistir na indenização pecuniária, quando for impossível restabelecer a situação anterior ao fato lesivo.

Por todas as razões delineadas neste trabalho, verifica-se que a necessidade de uma legislação específica para coibir as práticas de assédio moral no trabalho, que venha, inclusive, a tipificar esse ato como crime, além de estabelecer critérios civis e trabalhistas rigorosos com o fito de reduzir esta crescente estatística de pessoas que tem sua dignidade espezinhada, permitindo que haja evolução do instituto jurídico como forma de garantir melhor proteção à dignidade do trabalhador sob o espectro da Constituição Federal e da legislação Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Assédio nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- BITTAR, Carlos Alberto, **Responsabilidade civil – Teoria & Prática**. São Paulo: Cortez, 2010.
- BRASIL. **Constituição (1988) da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.
- \_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em mar./ 2013.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em mar./ 2014.
- \_\_\_\_\_. Projeto de Lei Federal nº 2.369/2003. **Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em mar./ 2014.
- \_\_\_\_\_. **Cartilha. Assedio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, 2009.
- BRITO FILHO, Miguel L. **Trabalho e direito: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira, 2011.
- CAHALI, Francisco José. **Direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CÂNDIDO, T.R. **Tratado de direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.
- CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetrus, 2011.
- CASTILHO, José Roberto Fernandes (2010). **Cidadania: esboço de evolução e sentido da expressão**. Disponível em [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/textos/cid\\_expressao.html](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/textos/cid_expressao.html). Acesso em: 28 abr./2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.
- DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

DIDIER, Jr Fredie. **Curso de Direito processual civil**. Salvador-Bahia: Jus Podivm, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva. 2012.

FELIX, Avany Bezerra. **A violência no espaço social**. São Paulo: EDUSF, 2009.

FERREIRA, Rogério Campos. **Indenização por dano moral**: fixação do quantum debeat. 2010. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=962>> Acesso em 18 de abr./2015.

GARCIA, Ivonete S.; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba- Juruá, 2011.

GOMES, Carla Silva. **Políticas sociais, trabalho e direito**. São Paulo: Editora Sol, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. Tradução de João Vasconcelos. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

JORGE NETO, Francisco Pereira; CAVALCANTE, Jouberto de Q. Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2012.

LIMA, Raymundo de. **Bullying**: uma violência psicológica não só contra crianças. 2011. Disponível em<<http://espacoacademico.com.br/043/43lima.htm>> Acesso em 27 de mar. de 2015.

LOPES NETO, A. Bullying: comportamento agressivo entre estudantes. **Jornal de Pediatria Online**. Vol. 81, nº 5 (supl.), p. 164-172, 2010.

MACHADO, Leandro C. O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista)> Acesso em 12 de abr./2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, Francisco Júnior Sá. **Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí**. Piauí-Pico: UFPI, 2012.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO, Carlos Aurélio Mota. **Segurança jurídica**: um enfoque filosófico jurídico. São Paulo: Ltr, 2012.

MENEZES, Adriana Freire de. **Discriminação no âmbito das relações de emprego**. Aracaju: FaSe, 2010.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6173>>. Acesso em: 4 maio 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do direito do trabalho. 33 ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, José Carlos de. **Responsabilidade civil do estado**. São Paulo: Edipro, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Flavio Henrique Unes. **Direito do estado**. São Paulo: Forum, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque**. Curitiba: Juruá, 2014.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

REIS, Clayton. **Dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

RODRIGUES, J. B. **Direito administrativo**. Brasília: Brasília Jurídica, 2010.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2011.

SERRA FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2008.

SOUZA, Paulo V. de. **O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade**. Revista LTr, São Paulo, n.7, julho, 2009.

VENOSA, Silvio de Salvo, **Responsabilidade Civil** – direito civil. São Paulo: Atlas, 2012.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.