



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**PROGRAMA PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU***  
**DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**RENATA DO NASCIMENTO OLIVEIRA**

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

**Salvador**  
**2017**

**RENATA DO NASCIMENTO OLIVEIRA**

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

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista Direito e Processo do Trabalho.

**Orientador:** Professor, Dr. Rodolfo Pamplona Filho

**Salvador  
2017**

**RENATA DO NASCIMENTO OLIVEIRA****ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

A Banca Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de conclusão de curso intitulado: Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, elaborado por Renata do Nascimento Oliveira, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista Direito e Processo do Trabalho.

Banca Examinadora

Rodolfo Pamplona Filho – Orientador \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2017

Oliveira, Renata do Nascimento.

Assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho /  
Renata do Nascimento Oliveira; Salvador-Ba, 2017.

118p.;18cm

Monografia – Assédio moral e sexual no meio ambiente de  
trabalho – Faculdade Baiana de Direito e Gestão, 2017.

Orientação: Prof. Dr. Rodolfo Pamplona Filho

1.Assédio moral. 2.Assédio sexual. 3. Direito do Trabalho,  
meio ambiente de Trabalho. Rodolfo Pamplona Filho.

I. Título.

Dedico primeiramente a Deus, fonte suprema, por ser o autor da minha vida e meu guia. Aos meus pais como maior exemplo e por nunca medirem esforços para a realização de cada sonho que objetivo a alcançar. Aos amigos e colegas de classe pela motivação diária.

## AGRADECIMENTOS

Antes de tudo a Deus, pois é o grande mestre da minha vida e fonte imensurável de amor, onde busco minhas forças.

Ao Prof. Dr. Rodolfo Pamplona Filho, orientador, pelo apoio e incentivo para a elaboração desse trabalho, com sua sapiência e indulgência soube nos momentos cruciais para transmitir com clareza os conhecimentos que norteou o trabalho.

Aos Professores Doutores do programa de Pós-graduação da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, pelas contribuições, relevantes na concepção da pesquisa e na construção do conhecimento, que permitisse a elaboração deste trabalho e a toda administração da faculdade, pelo suporte de sempre e a todos que contribuíram diretamente e indiretamente, muito obrigada!

Aos meus colegas, que construir ao longo desse período do curso, que me apoiaram e incentivaram e não me deixaram desistir e a todos os funcionários da Instituição, que em todos os momentos soube ouvir, contribuir e orientar.

À minha amiga Paula Roberta pelo incentivo sempre.

Em especial aos meus pais aos meus pais, Marco Antônio e Vera Lúcia, por todos os ensinamentos e por ser minha grande inspiração da vida, amo vocês.

Há momentos em que há uma urgência  
 para expressar o que sentimos,  
 que não devemos frear o instinto,  
 de não mais prender no peito  
 o grito tantas vezes reprimido  
 pela pressão no trabalho,  
 pelo assédio moral ou pelo medo.  
 Nestes momentos, contudo,  
 é preciso falar, não mais silenciar  
 com elegância e firmeza,  
 com contundência e destreza,  
 Sem perder a noção de equilíbrio,  
 a sensatez é aliada de nossos valores  
 mais caros, de nossa ética e caráter,  
 ela não se subordina a lógica da hipocrisia  
 Nestes momentos devemos agir,  
 Com a consciência libertária  
 E entender que para combater  
 a sombra do carrasco, é preciso sabedoria  
 para não seguir pisando no "falso" cadafalso  
 mantido por nossos medos  
 E ainda que possa ser previsível  
 reação de iminente retaliação  
 e de prejuízo material  
 A nossa coragem de simplesmente dizer  
 "não", chega, acabou, etc.  
 será visível e alimentará o motor  
 da alma em nossas vidas.

O assediador é como uma planta parasita em uma árvore, precisa dela viva para alimentar-se e estender suas garras e raízes, a morte (libertação) da planta parasitada é a sentença de sua própria morte".

Fonte: Autor desconhecido.

## RESUMO

Esta monografia possui como objetivo geral analisar a disciplina jurídica do assédio moral e sexual nas relações jurídicas trabalhista do direito do trabalho brasileiro, demonstrando as consequências danosas do ato, que contrarie o princípio da dignidade humana e da proteção. Como problema da pesquisa definiu-se: de que forma o assédio moral e sexual se figura pela hierarquia no meio ambiente de trabalho? O estudo constituiu-se metodologicamente de uma pesquisa exploratória, com a descoberta das instituições, qualitativa/quantitativa, a qual utilizou o método de procedimento dedutivo. A coleta de dados compreendeu-se por pesquisa documental e bibliográfica. A fim de alcançar os objetivos traçados, a pesquisa buscar-se-á discutir no primeiro capítulo o contexto histórico e função do direito do trabalho, trazendo os princípios inerentes; no segundo capítulo o conceito de dano, responsabilidade civil e valoração de indenização e no terceiro capítulo abordar-se-á o assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, verificando, as espécies, elementos, consequências e formas de prevenção. Com efeito, ao término deste trabalho, pretende-se asseverar a necessidade de instituir normas jurídicas trabalhistas que ampare e reprima o assédio moral e sexual nas relações de trabalho como fenômeno generalizado que decorre da prática desumana e estigmatizadora contra a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio moral, Assédio sexual; meio ambiente de trabalho, Dignidade da pessoa humana.



### **ABSTRACT**

This monograph aims to analyze the legal discipline of moral and sexual harassment in labor legal relations of Brazilian labor law, demonstrating the harmful consequences of the act, contrary to the principle of human dignity and protection. As a research problem was defined: in what way does the moral and sexual harassment is represented by the hierarchy in the workplace environment? The study was methodologically an exploratory research, with the discovery of the institutions, qualitative / quantitative, which used the method of deductive procedure. The data collection was comprised of documental and bibliographic research. In order to reach the objectives outlined, the research will seek to discuss in the first chapter the historical context and function of labor law, bringing the inherent principles; in the second chapter, the concept of damage, civil liability and indemnification valuation, and in the third chapter, moral and sexual harassment in the work environment will be addressed, checking the species, elements, consequences and forms of prevention. In fact, at the end of this work, it is intended to assert the need to establish labor legal norms that protect and repress moral and sexual harassment in labor relations as a generalized phenomenon that stems from the inhuman and stigmatizing practice against the dignity of the worker.

Keywords: Harassment; Sexual harassment; work environment, dignity of the human person.

.

**LISTA DE SIGLAS**

.	
Art.	Artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CC	Código Civil
CPC	Código de Processo Civil
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SESMT	Segurança e em Medicina do Trabalho
TJ	Tribunal de Justiça da Bahia

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....</b>	<b>12</b>
2.1 CONCEITO, ORIGEM, NATUREZA JURÍDICA.....	13
2.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	19
2.2.1 Princípio da igualdade .....	21
2.2.2 Princípio da proteção .....	22
2.2.3 Princípio do Indubio pro operário.....	24
2.2.4 Princípio da regra da aplicação da norma mais benéfica.....	24
2.2.5 Princípio da condição mais benéfica .....	26
<b>3 DO DANO OU PREJUÍZO.....</b>	<b>27</b>
3.1 DO CONCEITO E DOS PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	28
3.1.1 Nexo da causalidade.....	29
3.1.2 Teoria da equivalência das condições (Conditio Sine Qua Non).....	29
3.1.3 Teoria da causalidade adequada.....	30
3.1.4 Teoria da causalidade direta ou imediata.....	30
3.2 DANO MORAL .....	30
3.2.1 Dano moral na relação de trabalho.....	32
3.2.2 Valor da ação para arbitramento.....	33
<b>4 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>36</b>
4.1 PRINCÍPIO DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	38
4.2 ASSÉDIO MORAL.....	42
4.2.1 Conceito do instituto.....	42
4.2.2 Característica do instituto .....	48
4.2.3 Sujeitos do assédio moral .....	51
4.2.4 Consequências do assédio moral.....	52
4.3 ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL .....	57

<b>4.3.1 Assédio moral vertical.....</b>	<b>58</b>
<b>4.3.2 Assédio moral horizontal .....</b>	<b>59</b>
<b>4.3.3 Assédio moral vertical ascendente .....</b>	<b>60</b>
<b>4.3.4 O bossing .....</b>	<b>61</b>
<b>4.4 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>63</b>
<b>4.4.1 A intensidade da violência psicológica.....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.2 A intenção de ocasionar um dano psíquico e moral.....</b>	<b>64</b>
<b>4.5 ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>65</b>
<b>4.5.1 Conceito e elementos caracterizadores.....</b>	<b>66</b>
<b>4.5.2 Contexto histórico e legislação brasileira.....</b>	<b>69</b>
<b>4.5.3 sujeitos do assédio sexual.....</b>	<b>73</b>
<b>4.6 ESPÉCIES DO ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>73</b>
<b>4.6.1 Assédio sexual por chantagem.....</b>	<b>74</b>
<b>4.6.1 Assédio sexual por intimidação.....</b>	<b>74</b>
<b>4.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>75</b>
<b>4.8 MEDIDAS DE PREVENÇÃO.....</b>	<b>76</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>81</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A norma jurídica trabalhista emergiu da obrigação de disciplinar as relações contratuais de trabalho, atentando para as regras e princípios constitucionais, que visam proteger o meio ambiente do trabalho, bem como a integridade física e moral do trabalhador. O Assédio moral e o assédio sexual são fenômenos remotos, internacionais e contemporâneos à definição do trabalho, que permeia de forma negativa as relações de trabalho, causando, que muitas vezes é irreparável a vida social do indivíduo.

Desta forma o presente trabalho tem com objetivo geral, analisar a questão do assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, verificando os efeitos deletérios no cotidiano do trabalhador, praticada em prejuízo do equilíbrio e saúde necessários ao espaço labor, acarretando, por conseqüência, a degradação deliberada das condições de trabalho e vulneração e eliminação de direitos humanos, ferindo assim, Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Como problema da pesquisa definiu-se: de que forma o assédio moral e sexual se figura pela hierarquia no meio ambiente de trabalho? Quais são as medidas de repressão que são aplicadas atos tão lesivos à integridade psíquica e física do trabalhador?

E como hipótese verificou-se que: o aumento dos atos de assédios morais e sexuais, sob a incidência da hierarquia e condição social, decorrem da mácula da não efetividade dos direitos fundamentais e dos princípios que regem o direito do trabalho e a vida social do ser humano. Considerando, neste preâmbulo a necessidade da promoção de programas, políticas e ações públicas de enfrentamento a violência no meio ambiente laboral privado ou público.

Justifica-se o tema em face da discussão do fenômeno do assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, promovido por pessoas munidas de poder hierárquico e condição social, que praticam diversas espécies de violências, causando lesões indeléveis, visíveis e invisíveis ao trabalhador.

A relevância profissional consubstancia-se no envolvimento de todos os institutos que regem as normas especiais, responsáveis por políticas públicas formuladas para o enfrentamento do crime praticado contra o trabalhador. Assim, alcançar um caminho valoroso para uma justiça social, vergado, sobretudo, ao escopo primordial de resgatar, proteger e promover a dignidade da pessoa humana.

Quanto à questão social, o cidadão tem direito ao emprego, livre de humilhações e pautado no princípio da igualdade, deve ter protegido o que se configura como fundamento do Estado Democrático de Direito e amparada constitucionalmente, a dignidade humana. Isso

porque, tais atrocidades acarretam consequências no âmbito psicológico do trabalhador que afeta não só o seu trabalho, mas como a vida social, em família e sociedade.

A importância acadêmica se dá pelo fato de que, como Bacharel em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, percebo a necessidade da irradiação do efeito pedagógico da atuação correcional e jurisdicional, de sorte a evitar as demandas, vergonhosamente, contidas e que desencadeiam a impunidade e seus nefastos e indelévels efeitos do assédio moral e sexual, circunstância evidente pela inversão de valores morais, desrespeito os direitos do ser humano.

Desta forma, considera-se é relevante a contribuição para pesquisas que enfatize a necessidade de rever a legislação especial brasileira, sendo este fato citado na proposta desta pesquisa, uma vez que se identificou a ausência de uma lei que ampare diversas espécies de violências moral e sexual no ambiente de trabalho.

Com isso, espera-se que com os resultados da pesquisa seja aproveitado para novas concepções de análises, voltadas para a investigação das formas e manifestação do ato desprezível do assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho.

Com os objetivos específicos delineados, buscou-se construir a pesquisa em três capítulos. No primeiro, buscar-se-á discutir o conceito, origem, função do direito do trabalho, para fundamentar o objeto da pesquisa, qual seja, o assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho. Sendo assim, fez-se necessário a abordagem dos os princípios que rege o instituto, bem como, à luz das perspectivas delineadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os aspectos conceituais de meio ambiente de trabalho como cenário do assédio moral e sexual e suas consequentes degradações, face à verificação do elemento do assédio moral e sexual.

No segundo, abordar-se-á o conteúdo da responsabilidade do dano moral nas relações de trabalho, tendo em vista que recai sobre empregador ou da empresa, conforme Consolidação das Leis do Trabalho, no caput e inciso 1º do artigo 2º. Tratar-se-á de forma breve a responsabilidade civil do dano, conceituando e caracterizando o instituto.

No terceiro capítulo buscar-se-á investigar, com base nas referências doutrinárias, na legislação brasileira e nas decisões jurisprudenciais, descortinar o assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, trazendo sua caracterização, espécies e elementos, diferenciando tais atos, que trazem a deliberada degradação e vulnerabilidade às condições de trabalho, como meio de fundamentar o objeto de estudo. Neste sentido, fez-se necessário trazer a construção histórica do conceito de dignidade da pessoa humana, sua natureza jurídica e elementos, em face de condição de lente que ostenta o referido princípio.

O presente estudo utilizou o método de abordagem dedutivo, haja vista que, parti dos princípios elementares e indiscutíveis, isto é, utiliza-se da lógica, para se chegar a uma conclusão formal. O método recebeu influências de René Descartes (1596 – 1950), um dos grandes nomes, o qual propôs a possibilidade de se chegar a certeza, por meio da razão, assim, partido-se das teorias e leis gerais pode-se chegar a um fenômeno, resumidamente, o método dedutivo nos leva à construção de novas teorias e novas leis, quiçá, as leis visem coibir e prevenir os danos da ato assédio moral e sexual. (MARCONI E LAKATOS, 2003, p.95; MEZZARROBA E MONTEIRO, 2003, p.65).

Do ponto de vista de seu objetivo, trata-se de uma pesquisa exploratória, que para Gil (2002, p. 41) pode “(...) proporcionar maior familiaridade com o problema (...)” e sua finalidade central consiste no “aprimoramento de ideias ou descoberta de intuições, partindo-se de levantamentos e estudos de dados e informações, voltados à compreender a problemática que norteia o assédio moral no meio ambiente de trabalho.

A natureza da pesquisa teve o cunho qualitativo e quantitativo de forma que se complementaram. Para Silva e Menezes (2005, p.20) a pesquisa qualitativa “(...)considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las (...)”. Já a pesquisa quantitativa, segundo Silva e Menezes (2005,p. 20) “A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas”.

A coleta dos dados compreendeu três fases distintas, a saber: A **pesquisa documental indireta**, tais como: legislações atualizadas, doutrinas pertinentes e publicações de caráter técnico que guardam, direta ou indiretamente, liame com a temática; a **pesquisa bibliográfica** nos livros e artigos específicos sobre o tema e **análise de dados** obtidos ao longo da coleta cujo propósito foi a constatação da conduta degradável do assédio moral e sexual. Neste contexto, segundo Gil (2002, p. 41) a pesquisa, de modo geral, é composta pelo: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tenham experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos.

Diante do objeto de estudo, a pesquisa ainda, tratou-se de uma amostragem não probabilística intencional, na qual foi composta por grupos de pessoas, que possam, ou não, ter sofrido o crime de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho. A variável escolhida foi violência laboral, sofrida por ambos os gêneros, com o foco do valor ético da tolerância, motivo pelo qual, despertou o interesse em investigar as consequências dos ataques dos assédios morais e sexuais.

## 2 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

O Direito do Trabalho nasceu da necessidade de disciplinar as relações existentes entre empregados e empregadores e entidades sindicais, com o fito de implementar e preservar as condições de trabalho por meio de medidas de proteção que estão prevista nas normas jurídicas especiais, além as instituições jurídicas e os princípios que determinam as medidas e garantias destinadas a estabelecer esse elo laboral, no sentido de possibilitar a prestação da tutela jurisdicional no ambiente de trabalho.

O Direito por intermédio das normas jurídicas é o instrumento eficaz de fixar os limites da liberdade humana, impondo determinadas condutas e sanções aos que as violarem. Seu objetivo é, portanto, zelar pela segurança e a justiça nas relações sociais. Para Duguit, o Direito se revela como agente capaz de garantir a solidariedade social, sendo a lei legítima apenas quando a promovesse. (DUGUIT, 1927, p.87.)

Observando o fenômeno social, vemos que as pessoas fazem parte de interações e de uma forma ou de outra é motivada pela competição. Na disputa, em que uns procuram excluir o outro, o Direito emerge, não como herói, mas para disciplinar a competição, estabelecendo limites necessários ao convívio social mais equilibrado.

Assim, para José Cairo Jr, a importância do Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, decorrem da "prestação a tutela a jurisdicional do Estado, no exercício do seu Poder/Dever de dizer o direito, através de uma provocação." (CAIRO, 2012, p.39)

De outro ângulo, o vocábulo “trabalho” indica fadiga, esforço sofrimento e encargo, pois com essa evocação guarda consonância com um cenário de violência e patogênico no ambiente organizacional, resultando de um distúrbio ético e psicológico, que se denomina como assédio moral, que se constitui pela frequência das ações constrangedoras e humilhantes praticadas por pessoas intencionadas a inferiorizar, ignorar e excluir o outro.

Os tempos remotos da história do homem, o trabalho não se configurava como um esforço penoso, rotineiro, que visava o aumento da produção, mas como uma ocupação básica da humanidade, fonte de gratificações e realizações pessoais que promovia criatividade e o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores, pois estes eram responsáveis pela elaboração e execução do trabalho. (KRAWULSKI, 2004, p.12).

Para consubstanciar o direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, se faz necessário trazer-se um breve relato histórico, o conceito e natureza no tópico seguinte, como meio de compreensão, para que possa formular uma definição de meio ambiente de trabalho e as consequências do assédio moral e sexual.



## 2.1 CONCEITO, ORIGEM, NATUREZA JURÍDICA

A palavra trabalho origina-se do latim *tripalium* que significava uma espécie de tortura ou canga que pesava sobre os animais. O que já denota o cunho explorativo que a atividade sempre carregou. No sistema capitalista, caracteriza-se como um produto de um desenvolvimento que veio acontecendo no percurso da história cultural, política e econômica da humanidade. (MARTINS FILHO; *et al*, 2011, p. 170).

O Direito do Trabalho faz parte do ramo do Direito que disciplina as relações existentes entre trabalhadores, entidades sindicais, e empregadores, com o objetivo de melhor preservar as condições de trabalho, através de medidas de proteção que estão prevista nas normas jurídicas especiais, tendo em vista que o trabalhador compõe a parte mais fragilizada desta relação.

Definem o Direito do Trabalho, da seguinte maneira:

O Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do Direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinando os sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p. 8)

Na Antiguidade, a primeira forma de trabalho foi à escravidão, onde os escravos não tinham quaisquer direito, muito menos trabalhistas. Estes escravos eram tidos como coisas, pertencendo aos seus donos. Na Grécia, alguns dos grandes filósofos davam um sentido pejorativo ao trabalho, vez que este envolvia somente a força física, o que não dignificava o homem, pois entendiam que a dignificação do homem andava ao lado do dom da palavra, neste período, os prisioneiros de guerra também eram escravizados e forçados a executar serviços braçais considerados indignos ao homem. (MARTINS FILHO; *et al*, 2011, p. 171)

Em decorrência deste pensamento retrógrado, datado da Grécia Antiga, foi criado todo um esquema de tráfico de escravos, onde as grandes expedições dirigiam-se à África e voltavam lotadas de mão de obra escrava, dentre estes crianças, mulheres e homens separados a força de suas famílias e transportados como animais. Acrescenta que, para chegar a seu destino, estes escravos eram tratados como mercadorias, ou seja, objetos de compra e venda e a partir daí sujeitar-se-iam a qualquer tipo de trabalho ou humilhação.

No Brasil, a escravidão persistiu por vários séculos, mesmo proibida, ainda constata-se a existência de trabalho escravo em determinadas regiões, principalmente na agricultura, na cultura de cana-de-açúcar. Este é outro dado, que não pode ser considerado estranho à opinião

popular, tendo em vista que muitas notícias neste sentido têm sido veiculadas pela mídia<sup>1</sup>, contudo, não se resume a cultura canavieira, mas também às mineradoras, ao trabalho no corte de árvores no norte do país, construção civil e etc.

Revela-se que, por volta de 1789, a Revolução Francesa suprimiu as corporações, pois estas eram incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, era entendida, de certa forma como uma maneira de exploração.

No entanto, a transformação mais profunda na história do trabalho decorreu-se em virtude do surgimento da máquina, a qual substituiu o trabalho artesanal pela produção em massa. Colocam ainda os autores que, o desenvolvimento fabril aumentou ainda mais o êxodo rural, pois os trabalhadores que ainda estavam no campo vieram para as cidades atraídos por maiores ganhos e melhores condições de vida, juntamente com suas mulheres, e assim, passaram a disputar o mercado de trabalho, aumentando em muito a quantidade de mão de obra disponível.

Salientam-se que a demanda acabou por contribuir para a redução dos salários, permitindo aos empregadores da época imputarem condições de trabalho subumanas. Consequências advindas também da Revolução Industrial, como exemplo: crianças de 08 a 10 anos trabalhando em minas de subsolo, com jornada de dezesseis horas de trabalho; mulheres e crianças trabalhando pela metade dos salários pagos aos homens; e todos trabalhando sem nenhuma segurança ou condições de higiene. (MARTINS FILHO *et. al.* 2011, p.173).

Com o advento do sistema capitalista, o trabalho muda de configuração e passa a ser um esforço penoso e rotineiro, isto porque, segundo Silva, volta seu interesse para o aumento da qualidade e produção de mercadorias. Pesquisadores como, Freud, Howarth, entretanto, afirmam que é devido à expansão do sistema capitalista, que os indivíduos na sua maioria, buscam incessantemente, por meio do trabalho, uma realização de seus desejos de riqueza e sucesso material. (SILVA, 2004).

No entanto, estas exigências, como o aumento da qualidade e da produtividade do mercado de trabalho e a competição, alteram a situação pessoal de todos, trazendo-lhes insegurança, isolamento, ansiedade e elevação nos níveis de estresse, por perceberem que suas expectativas eram muitas vezes impossibilitadas de se concretizarem, devido às mudanças no interior das instituições.

As diferentes transformações que ocorrem no mundo do trabalho, relacionadas à gestão organizacional, à transitoriedade do emprego, à tecnologia e ao crescimento na

---

<sup>1</sup>Disponível em: [www.midiaindependente.org/pt/blue/2010](http://www.midiaindependente.org/pt/blue/2010). Acesso em: 17 de dez.2017.

importância do setor de serviços, induzem novas formas de organizar o trabalho, surgem novos cargos com atribuições mais variadas e mais complexas.

Há também novas estruturas com menos níveis hierárquicos e mais responsabilidades ao trabalhador, baseadas nas novas exigências de qualidade na execução e mais qualificação profissional. A partir daí surgiu às primeiras leis trabalhistas e com elas a proteção a saúde do trabalhador. Isto ocorreu, mais especificamente, após o surgimento de novas tecnologias que visavam aumentar a produção e, conseqüentemente, produzir um rápido acúmulo de capital, as condições de trabalho que já eram inadequadas e desumanas pioraram muito.

Os trabalhadores sofriam com a remuneração baixa, ocorria a exploração do trabalho feminino e infantil e as jornadas de trabalho diário ultrapassavam quatorze horas. Ademais, o trabalhador era submetido à ambientes insalubres, morando em locais sem condições mínimas de higiene, fatores que colaboraram com o aumento da disseminação de doenças, que não eram tratadas, pela falta de recursos, além dos riscos de acidentes com os novos equipamentos de trabalho, pois os trabalhadores não estavam acostumados com eles, aumentando a ocorrência de mutilações e mortes.

Um empresário inglês preocupado com os problemas de saúde dos seus operários, pediu ao Dr. Robert Backer, um médico estudioso das relações entre trabalho e saúde, para avaliar a situação entre os trabalhadores. Este teria sugerido a contratação de um médico para visitar os locais de trabalho e estudar as possíveis influências destes ambientes sobre a saúde dos trabalhadores, surge, assim, o primeiro serviço médico industrial, em 1830, cujo objetivo, cabe salientar que salientar era atender os interesses do patrão, criando melhores condições para o funcionamento das fábricas e agilidade na produção. (MENDES, 1991, p.341).

No Brasil, tornou-se obrigatório o serviço médico dentro das empresas, a partir da década de 70 e da publicação da portaria 3.214/78, atual Norma Regulamentadora acrescentou a obrigatoriedade de equipes multidisciplinares nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), envolvendo médicos, enfermeiros, engenheiros, técnicos de segurança no trabalho e auxiliares de enfermagem do trabalho.

O modelo de saúde ocupacional no Brasil, porém, não atingiu todos seus objetivos, por falta de unidade nas proposições e pelas deficiências na formação dos profissionais. Diante dos altos índices de acidentes de trabalho no país, a preocupação com saúde do trabalhador foi crescendo.

Neste contexto, surge a lei orgânica da saúde (8.080/90) e a lei previdenciária (8.213/91), que instituíram normas de amparo à saúde do trabalhador. Em 1990, o Brasil ratifica a Convenção 161 da OIT, sobre Serviços de Saúde do Trabalho e, em 1992, a

Convenção 155/OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Fica latente que, as transformações no “mundo do trabalho” ocorreram não somente no âmbito operacional do trabalho, mas também no âmbito psicológico dos trabalhadores.

Neste sentido, Maslach & Leiter salientaram que:

O local de trabalho, hoje, é um ambiente frio, hostil que exige muito, econômica e psicologicamente. As pessoas estão emocional, física e espiritualmente exaustas. As exigências diárias do trabalho, da família e de tudo o que se encontra entre eles corroem a energia e o entusiasmo dos indivíduos. A alegria do sucesso e a emoção da conquista estão cada vez mais difíceis de alcançar. A dedicação ao trabalho e o compromisso com ele estão diminuindo. As pessoas estão ficando discentes, mantendo-se distantes e tentando não se envolver demais. (MASLACH C. P. & LEITER, 199, p.16).

Para estes autores o mundo do trabalho tem sofrido ao longo dos tempos diversas transformações advindas de processos como a globalização, aumento da instrumentação tecnológica, competitividade, perda do sentimento de coletividade entre outros, estes fatores tem colocado o ambiente profissional como um espaço que não propicia a satisfação pessoal.

Assim, garantir-se-ia a proteção ao trabalhador contra qualquer agravo decorrente da tarefa laboral e daí decorreu uma contribuição para adaptação, estabelecimento e manutenção do bem-estar físico e mental do trabalhador. Observou-se a necessidade de promover ações sobre as causas das doenças e dos acidentes, modificando o local de trabalho e melhorando as suas condições.

Para Jacques; (*apud*; TAMAYO, *at. A*, 1966, p. 62), o trabalho forma a identidade do indivíduo e esta pode ser entendida como um conjunto de características que distinguem uma pessoa das outras. Assim, se o ambiente no qual o indivíduo desenvolve uma atividade oferece um trabalho despersonalizado, como por exemplo, um trabalho que desconsidera os limites e o bem estar pessoal, este pode ocasionar uma sobrecarga na estrutura física, psíquica e emocional do trabalhador, afetando assim sua saúde.

O Direito do Trabalho, na atualidade, é, indubitavelmente, o ramo do direito privado, formado pelo conjunto de normas, somada aos princípios que cuidam, sobretudo, das medidas e demais garantias destinadas a estabelecer o elo existente entre aqueles que participam de uma relação entre empregados e empregadores, no sentido de possibilitar a prestação da tutela jurisdicional no ambiente de trabalho. Acrescentando-se ainda que:

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito Privado, porquanto seu objeto está ligado à regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho do setor privado. É reconhecido como ramo do direito autônomo, em razão de possuir um objeto próprio de estudo, princípios e conceitos particulares. Possui ainda normas específicas

sobre seu objeto, destacando-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de instituições próprias para criação e aplicação de suas normas, como é o caso do Ministério do Trabalho e da Justiça Trabalhista. (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p. 9-10)

A luz do exposto faz-se necessário identificar algumas situações que configuram os avanços no contexto sobre o tema assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, que adquire cada vez mais relevada importância na área jurídica.

Neste aspecto, o trabalhador passou a ser protegido jurídica e economicamente, pois começaram a existir normas mínimas que para regular as condições de trabalho, o que originou grandes benefícios para os trabalhadores. O Estado interventor que almejava o bem estar e a melhoria das condições de trabalho, passou então, a interferir cada vez mais na relação empregado e empregador. (NASCIMENTO, 2011, p. 51).

A primeira Constituição do mundo que dispôs sobre Direito do Trabalho foi a Constituição de 1917 do México, que regulava: a jornada máxima de trabalho, descanso semanal remunerado, proteção contra acidente de trabalho, greve, direitos sindicais, indenização de dispensa e de seguros sociais. (MARTINS FILHO, 2011, p.151)

No Brasil, desde a Constituição de 1934 há disposições sobre normas trabalhistas, nesta foi introduzida a garantia à liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas diárias, férias anuais remuneradas, repouso semanal e proteção ao trabalho das mulheres e menores.

Na Constituição Federal de 1937, decorrente do golpe militar de Getúlio Vargas, houve a instituição do sindicato único, vinculado ao Estado, que intervinha nas atribuições dos sindicatos, neste período também foi proibida a greve, destruindo a possibilidade de um sindicato representativo. A de 1946, considerada mais democrática, pois destruiu o intervencionismo imposto pela Era Vargas, incluindo o repouso semanal remunerado, a participação dos empregados no lucro, o direito de greve e outros já existentes, a Carta de 1967 mantém os direitos já explanados e introduziu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A Constituição Federal de 1988 foi valorizado o direito coletivo, proibindo a intervenção estatal na organização estatal, ou seja, incentivando o movimento sindical, introduziu ainda os direitos sociais e as garantias fundamentais. O art. 7º da Constituição Federal trata: “direitos e deveres dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Assim, deixou, pois, para o legislador derivado a hipótese de “interpretação analógica”, (... além de outros que visem a melhoria de sua condição social) isto é, outras hipóteses de direito plausível, como exemplo o decreto lei 5453/43 CLT anterior a Constituição de 1988 e que tem plena vigência nos dias de hoje.

Segundo Amauri Mascaro (2006, p.31), foi no período compreendido entre o final do século XVIII e o início do século XIX surgiram no Brasil as primeiras leis esparsas sobre os mais diferenciados assuntos trabalhistas, havendo assim a necessidade de sistematização dessas regras. Com esse intuito, foi editado o Decreto Lei nº 5.452, de 01/05/1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que apesar de sua considerável dimensão a sua função, é apenas a reunião das leis existentes, não cria leis novas, como acontece em um código.

Entretanto, diante da evolução e dinâmica do Direito e diversidade das situações criadas com a evolução dos tempos, restou-se inevitável, a desatualização dessas leis , conforme pode-se observa:

Ressalta-se a importância da CLT na história do Direito do Trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas idéias, diferentes princípios corporativistas que a informam, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical. A CLT, embora um marco no nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade da modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa setores que a CLT não valoriza. (AMAURI MASCARO, 2006, p.

Com a instituição da CLT ficou disciplinada regra da garantia de emprego definitiva, onde o trabalhador que completasse mais de 10 anos no mesmo emprego poderia ser dispensado, salvo se por justo motivo (art. 492 a 500 da CLT), tal norma prevaleceu até a instituição da lei que regulava o FGTS, que tal garantia dos trabalhadores que optassem pelo então novo regime, e por de vez tal garantia com a promulgação da Constituição Federal de 1988, onde todos deveriam seguir a regime do FGTS, respeitando-se os trabalhadores que já tivessem adquirido tal direito.

Apesar de passarmos a ter normas que regulassem a relação de trabalho, sua eficácia no início era utópica, passando a ser mais respeitada a partir do momento em que os empregados uniram-se e se fizeram representar por seus sindicatos de classe, valorizando assim a relação de trabalho num todo, quer nos contratos de trabalho individuais ou coletivos, quer nas regras de garantia de emprego.

Nota-se, portanto, que as relações trabalhistas se modificaram com o passar dos tempos, sobretudo porque o empregado passou a ser menos submisso e ter diversos direitos reconhecidos legalmente, de onde provêm os contratos trabalhistas que norteiam tais relações atualmente.

## 2.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Preliminarmente, destaca-se uma passagem, na qual afirma-se que, coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organizam. Por esta razão, que os princípios gerais, são apenas normas fundamentais ou generalíssimas, formuladas pelo intérprete de forma lógica, que visam colher, normas diversas entre si, denominadas de “espírito do sistema. (NORBERTO BOBBIO, 1996, p. 159)

A representação deste espírito em nosso ordenamento, exige que seja esclarecida a importância dos princípios neste contexto. Inicialmente, faz-se necessário “distinguir regras e princípios como espécie de norma, ou preceitos que tutelam situações subjetivas de vantagem ou de vínculo, [...]”

Relevante ainda, se trazer outro conceito, que enfatiza com certa propriedade, quando diz que os princípios, integrantes da ordem jurídica positiva:

É, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (BANDEIRA DE MELLO, 2008, p. 53)

O fato é que podemos conhecer as diretrizes, os valores e os objetos de um sistema jurídico pelo conhecimento de seus princípios. Grande parte da doutrina advoga a tese de que o processo do trabalho não dispõe de princípios próprios, utilizando-se os valores do processo comum.

Neste diapasão, Delgado (2007, p. 152), define princípio como sendo as “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico.” E acrescenta ainda que “são diretrizes centrais que se inferem em um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a ele se reportam, informando-o”

Assim, os princípios do direito do trabalho, podem ser divididos seguindo a esteira do professor Bezerra Leite (2009, p. 259), em: Princípios constitucionais, infraconstitucionais comuns e infraconstitucionais específicos do direito e processo do trabalho. Entretanto, para

melhor compreensão do objeto de estudo, far-se-á um recorte, abordando o princípio da igualdade, da proteção, do indubio pro operário, da natureza

Com função primordial, os princípios do Direito do trabalho também ganharam força e equilíbrio junto ao trabalho e capital, restringindo o que poderia se chamar de poder atribuído ao capital. Embora não fizesse parte de textos constitucionais e não tivessem a importância que atualmente tem, os princípios foram sendo introduzido com a evolução da sociedade e das legislações, sob a alegação de indeterminação, o que dava aos princípios uma roupagem de simples diretrizes abstratas, não possuíam efetiva aplicabilidade.

Embora não sejam delimitadas de forma exatas, os princípios são divididos em fases e estas apresentam como adquiriram a aplicabilidade e a juridicidade, assim vejam:

A mais antiga e tradicional é a fase jusnaturalista; aqui os princípios habitam ainda a esfera por inteiro abstrata e sua normatividade, basicamente nula e duvidosa, contrasta com o reconhecimento de sua dimensão ético-valorativa de idéia que inspira os postulados de justiça. (BONAVIDES, 2005, p. 259).

Pode-se compreender do legado que, inicialmente os princípios são apontados como simples indicadores de atos judiciais, norteiam apenas, e não determinam nenhuma legislação para a sociedade como um todo e deriva de direito natural. Embora não inseridos e nem aplicáveis como legislação vigente, existem naturalmente na sociedade.

Explana ainda Bonavides (2005, p.262), vem a ser a “juspositivista, com os princípios entrando nos Códigos como fonte normativa subsidiária”. Embora inseridos como normas positivas na ordem jurídica, os princípios ainda não adquiriram força de normativa, isto é não possuem capacidade de absorver a norma, ou mesmo sobrepor-se às fazendo valer suas premissas.

Por conseguinte pós-positivismo, que corresponde aos grandes momentos constituintes das últimas décadas do século XX. As novas Constituições promulgadas acentuam a hegemonia axiológica dos princípios, convertidos em pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais. Assim, nesta fase, que é a atual, os princípios se sobrepõem às normas, ficando sua aplicabilidade e legitimidade diretamente sob a regência dos princípios constitucionais. (BONAVIDES, 2005, p. 259).

Assim sendo, pode-se concluir que os princípios, fundamentos do Direito do Trabalho nos apresentam a própria razão de ser deste ramo do Direito, ou seja, o motivo pelo qual surgiu e no qual se sustenta. Neste aspecto, transcrever-se-á os princípios fundamentais do direito do trabalho, como meio de



### 2.2.1 Princípio de igualdade

O princípio de igualdade é o mais amplo e ambicioso e recebe, às vezes, o nome de princípio de equiparação ou isonomia. Trata-se de um princípio jurídico disposto pela Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 5º “que todos são iguais perante a lei”, independentemente da riqueza ou prestígio destes.

Tal princípio informa e faz parte de todos os ramos do direito e deve ser considerado, segundo dois aspectos: o da igualdade na lei, a qual se destina ao legislador, ou ao próprio executivo, que na elaboração das leis, atos normativos, e medidas provisórias, não poderão nem deverão fazer nenhuma discriminação. E o da igualdade perante a lei, que se traduz na exigência de que os poderes executivo e judiciário, na aplicação da lei, não façam qualquer discriminação.

Como os outros, o princípio de igualdade nem sempre será aplicado, podendo ser relativo a depender do caso concreto. Doutrina e jurisprudência já assentam o princípio de que a igualdade jurídica consiste em assegurar às pessoas de situações iguais os mesmos direitos, prerrogativas e vantagens, com as obrigações correspondentes, o que significa “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desigualem”, visando sempre o equilíbrio entre todos. (BASTOS, 1978, p. 225).

O princípio da igualdade leva a ter que conceder a todo trabalhador a mesma vantagem ou benefício, que percebe um companheiro de tarefas, que executa trabalho equivalente ou do mesmo valor. Tais regramentos podem ser vislumbrados no art. 7º, da CF/88, nos incisos XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, que tratam das proibições das diferenças salariais, de exercícios de funções e de critérios de admissões por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; de qualquer discriminação quanto ao trabalhador portador de deficiência; de distinções entre trabalho manual, técnico e intelectual e da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. (RODRIGUES, 2002, P. 443).

Concerne o art. 5º, da CLT, sobre a igualdade salarial, execução de tarefas, sem distinção de sexo, resguardando suas proporções legais, previsão no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. O que não ocorre em outros ramos do direito, nos quais resguardar a igualdade jurídica, no Direito do Trabalho isto não se dá tendo em vista que não haveria equidade entre as partes, pois de alguma forma uma das partes estaria sendo privilegiada nem haveria como conferir aos trabalhadores vantagem. Há, entretanto, o propósito de conferir a estes proteção, ou seja ampará-los, preferencialmente, em função de seu poderio social e econômico ser desigual em relação àquele que os contratou.

### 2.2.2 Princípio de proteção

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se no propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Afirma-se que é a própria razão de ser do direito do trabalho, muito embora, sua grande aceitação, há quem discorde, sob alegação de que o sistema capitalista de produção visa a defesa dos empresários, e não os interesses dos trabalhadores. (RODRIGUEZ, 2002, p.85)

Insero o autor que, o principio de proteção é um principio geral que inspira todas as normas de Direito do trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação. O autor ainda expõe que este principio do Direito do Trabalho apresenta-se sob três formas, a saber:

- a) A regra do indubio, pro operário;
- b) A regra da norma mais favorável;
- c) A regra da condição mais benéfica;

Na regra in dubio pro operário, assevera que é uma norma suscetível de entender-se de vários modos, devendo-se preferir a mais favorável ao trabalhador, justificando-se que esta norma com um simples e persuasiva argumento. Isto é, na prática o contrato de trabalho é um contrato de adesão, a interpretação deve ser feita em favor da parte que não redigiu o texto. (RODRIGUEZ, 2002, p.107)

Reconhecido como um dos mais relevantes, é a diretriz fundamental do direito do trabalho, com a finalidade de compensar as desigualdades econômica e jurídica existentes na relação entre capital e trabalho, mediante a criação de outras desigualdades de natureza jurídica e segundo a dignidade do trabalhador. (SILVA, 1999, p.41)

No direito existe uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, já no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes e mediante essa proteção alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. Também tem sido utilizados diversas denominações em torno do princípio pro operário: princípio mais favorável do trabalhador, principio tutelar protetor, principio do favorecimento etc.

Ainda que todas essas denominações revelem a mesma idéia, a expressão princípio da proteção porque, além de ser breve, revela de modo fiel e eloqüente o sentido pretendido, e ainda, tem a vantagem de projetar-se como uma denominação geral abrangendo as diversas formas de aplicação, sem confundir-se com nenhuma das outras.

Ainda que todas essas denominações revelem a mesma idéia, a expressão princípio da proteção porque, além de ser breve, revela de modo fiel e eloqüente o sentido pretendido, e

ainda, tem a vantagem de projetar-se como uma denominação geral abrangendo as diversas formas de aplicação, sem confundir-se com nenhuma das outras.

O fundamento deste princípio está diretamente ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, como já descrito, o Direito do Trabalho surgiu como consequência da liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais, o que resultava em diferentes formas de exploração.

Portanto, este princípio visa proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica, ou seja, almeja consertar uma desigualdade financeira com outra desigualdade.

O reconhecido doutrinador Sérgio Pinto Martins defende que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: a) o *in dubio pro operário*; b) o da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador; c) o da aplicação da condição mais favorável ao trabalhador. (MARTIS, 2009, p.76)

Concorda com o autor Rodriguez (2002, p. 107), pois assevera que, o princípio da proteção se desmembra em três formas distintas: a) o *in dubio pro operário*, onde deve o juiz ou o intérprete optar por aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador; b) a da norma mais favorável, ou seja, no caso de haver mais de uma norma aparentemente aplicável ao caso, deve-se optar por aquela que seja mais favorável; c) a regra da condição mais benéfica, isto é, a aplicação de uma nova norma trabalhista não pode servir para diminuir as condições mais favoráveis já fruídas pelo trabalhador. Com se observa:

A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. [...] a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial. (CINTRA e GRINOVER, 1998, p. 76).

Resumindo-se, o fundamento da existência do princípio da proteção é a efetiva igualdade das partes. Assim, nota-se, que o princípio da proteção tem o condão de, o contrário do que ocorre no direito comum, onde se busca a todo custo a igualdade das partes, estabelecer uma maior proteção do trabalhador, entretanto, essa aparente desigualdade tem, na verdade, o intuito de igualar as partes.

### 2.2.3 Princípio *In dubio pro operário*

Esta subdivisão do princípio de proteção tem como finalidade proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica, no Direito do Trabalho esta parte é o empregado. A melhor definição sobre o princípio *in dubio pro operário* foi também apresentada por Rodriguez, (2002, p. 107), asseverando que os critérios aplicados as normas mais favoráveis, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador.

Ressalta Martins (2011, p. 76), que:

*O in dubio pro operário não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações do Código de Processo Civil e art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.*

Note-se também que a aplicação deste princípio possui algumas dificuldades, pois não pode ocorrer de forma generalizada. O que exige que sejam observadas algumas condições quando da sua aplicação, como: quando existir dúvida sobre o alcance da norma legal e sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador. Destaca-se uma das decisões dos Tribunais sobre o assunto:

O princípio do 'in dubio pro operario' é de natureza exclusivamente hermenêutica, quando o julgador, ao deparar-se com um dispositivo legal de sentido dúbio, adotará a interpretação que for mais benéfica ao trabalhador, considerando-se que as leis trabalhistas, por princípio, são protetivas do hipossuficiente. A interpretação de provas, entretanto, é de natureza processual e neste campo não existe proteção ao trabalhador, buscando-se, ao contrário, a igualdade entre os litigantes, motivo pelo qual a dubiedade ou inconclusão de provas levará o julgador a decidir contra a parte que detenha o ônus probatório, inimportando se este é o empregado ou o empregador (TRT24ªR - RO nº 4.310/93 - Rel. Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior - DJMS 28.03.94).

No mais, é preciso lembrar que este princípio possui grande divergência doutrinária quando aplicado no âmbito processual, especialmente quanto à matéria probatória, há neste caso duas correntes doutrinárias, a mais tradicional sustenta que a questão deve ser analisada sob o prisma do *ônus probandi* e a outra pela aplicação da regra *do in dubio pro operário*, exigindo que na aplicação da regra deve-se contar com o discernimento e ponderação do magistrado que analisará a situação concreta.

### 2.2.4 Princípio regra da aplicação da norma mais favorável

Na aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará em cada

caso a norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, a aplicação deste princípio ocasiona uma quebra lógica na ordem hierárquica das fontes, ordem esta que era estabelecida em razão da importância do órgão criador.

A respeito do exposto, Amauri Mascaro (2006, p. 232), assinala que:

A pirâmide que entre elas se constitui terá não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento da empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia contrário do Direito Comum, em nosso Direito, entre várias normas sobre a mesma matéria, das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor.

É característico no Direito do Trabalho que cada uma de suas normas fixem níveis mínimos de proteção, ou seja, são estabelecidos os pisos e não os tetos, portanto, nada impede que possam ir sendo aprovadas, estabelecidas ou negociadas outras normas que melhorem aqueles níveis de proteção.

Observa-se expressamente a aplicação desse critério no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prescreve que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo, o qual prevê que “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

É importante ressaltar que ao utilizar este princípio à norma legal menos favorável de uma convenção coletiva, por exemplo, não é derogada, porquanto continua produzindo seus efeitos em favor de todos aqueles trabalhadores não compreendidos pela outra norma, mesmo de hierarquia inferior, porém mais favorável. Não ocorre a derrogação no sentido tradicional da expressão, mas torna a norma inoperante ao caso concreto.

A teoria da acumulação, definida como otimista, tem o objetivo de aplicar aos casos concretos a união de cláusulas ligadas aos textos normativos, diretamente em convenção e acordos coletivos, mais constantes no Brasil. Assim, diversos conteúdos são fracionados, retendo-se partes mais favoráveis aos trabalhadores, no que acarreta um acúmulo de cláusulas pertencentes a pactos diversos.

Explica-se que, ao menos do ponto de vista científico, a acumulação é criticável porque implica em atomização sujeita a critérios particulares do interprete, quebrando pois, a noção de Direito como sistema, suprimindo-se seu caráter universal e abstrato. (GOLDINHO, 2004, p. 56).

### 2.2.5 Princípio da regra da condição mais benéfica

Quanto ao princípio de proteção, a aplicação da regra mais benéfica ao trabalhador, pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida e que determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável, o que subscreve:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do Direito adquirido artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, pois o trabalhador já conquistou certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. (MARTINS, 2011, p. 59).

Sobre o princípio Lama Rivera (Apud; RODRIGUES, 2004, p. 138), manifestou-se afirmando que, as condições mais benéficas são aquelas que tiverem sido estabelecidas com tal caráter, de forma definitiva. Portanto, aquelas que tiverem sido outorgadas, tácita ou expressamente, em caráter provisório, isto é, com vida limitada no tempo, não podem ser invocadas nesta regra.

Esta regra nos casos de sucessão normativa, garantindo o respeito aos níveis alcançados com a norma que supostamente fora derogada, ou seja, que estabelecem a manutenção dos tratamentos obtidos pela aplicação de normativa anterior se mais benéficos ou se não contemplados pela normativa substitutiva. Outro ponto peculiar nesta regra é que esta representa uma garantia *ad personam*, pois, possui uma projeção particular para cada trabalhador.

### 3 DO DANO OU PREJUÍZO

Doutrinadores e jurisprudência esclarecem que o dever de indenizar consiste na medida da dimensão do dano, que deve advir do direito real. O dano consiste relevado destaque na composição da responsabilidade civil, vez que este vincula a obrigação de reparo do direito violado, que pode ser patrimonial (material) ou extrapatrimonial (moral). Traçando um paralelo com a teoria kelseniana, descreve a norma jurídica, de uma maneira que “em determinadas circunstâncias, um sujeito deve observar tal ou qual conduta; se não a observa, outro sujeito, órgão do Estado, deve aplicar ao infrator uma sanção”.

Em que pese o dano moral em decorrência do prejuízo o compromisso dos efeitos jurídicos é de reparação. Isso porque, descreve Orlando Gomes (2009, p. 123), que o ato ilícito, seja a ação ou omissão culposa, praticada direta ou indiretamente, podem acarretar dano a outrem, que corresponde a um preceito jurídico do direito privado.

Insta destacar, portanto, que não existe o dever de reparação se não houver dano, mesmo que esse seja mínimo. O mais importante, no plano dos pressupostos da responsabilidade civil, é identificar a existência entre dano e fato, haja vista que não é possível existir responsabilidade sem nexos causal, de modo que este seja considerado a causa daquele.

Nesse ponto, somente a prática de um ato ilícito, sem a constatação da existência da relação de causa e efeito, não configura, de acordo com exercício do direito, o nexos causal. Com o mesmo ponto de vista, Herez Santos (2006, p. ), explica que o ato ilícito, viola direito, causa dano, e por este motivo deve ter a obrigação de reparar, “; quer retornando a vítima ao statu quo ante quer compensando-a da dor física ou moral.

Na legislação brasileira o dano teve seu desenvolvimento ao longo do tempo, conferindo-lhe a necessidade de reparação. Em se tratando de dano ocasionado ao patrimônio, o prejuízo será submetido a uma avaliação para que seja definido do valor de indenização da vítima.

No que cerne ao dano extrapatrimonial, o dano ocasionado não integrante ao conjunto do patrimônio da vítima, todavia, o dano moral é definido “como a lesão aos sentimentos que determina dor ou sofrimentos físicos, inquietação espiritual, ou agravo às afeições legítimas e, em geral, a toda classe de padecimentos insuscetíveis de apreciação pecuniária”. (ALSINA, 1993, p. 97.)

Significa que o dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e

X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. *Grifo nosso*

Tratando-se da honra, ainda sim acrescenta que:

(...) em sua concepção atual, honra é o conjunto de predicados ou condições de uma pessoa, física ou jurídica, que lhe conferem consideração e credibilidade social; é o valor moral e social da pessoa que a lei protege ameaçando de sanção penal e civil a quem a ofende por palavras ou atos. Fala-se, modernamente, em *honra profissional* como uma variante da honra objetiva, entendida como valor social da pessoa perante o meio onde exerce sua atividade. (CAVALIERI F, 2005, p. 119).

Assim, como foi abordado a responsabilidade civil buscar a compensação ou reparação do dano causado para que restabeleça o equilíbrio jurídico-econômico que preexistia entre o indivíduo lesado e o autor do ato lesivo, conforme diz Almeida, em “O dano Moral e a Reparação Trabalhista”. Rio de Janeiro: (CATALDI, 2002, p. 29).

Embora não tipificado, o assédio moral é passível de reparação cível tanto por danos morais, quanto por danos materiais. É juridicamente aceitável a cumulação do dano moral e o dano material, conforme Súmula 37 do STJ “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O dano moral também pode ser cumulado com o dano estético, aquele decorrente de anomalia que a vítima ostenta. Este crime afeta a integridade pessoal do ser humano, em geral, e em particular a harmonia física, concebidas como materialização de um direito humano garantido no nível constitucional.

Nota-se que o dano psíquico relaciona-se com doenças psicopatológicas, enquanto o dano moral está adstrito à lesão de direitos da personalidade.

O dano moral independo do dano psíquico. A doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo lesa os direitos da personalidade, gerando conseqüências extrapatrimoniais independentemente de prova, pois se presume. (Barros, 2010, p. 931).

### 3.1 DO CONCEITO E DOS PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade pecuniária pelo dano moral decorrente do assédio moral é de responsabilidade do empregador ou da empresa, conforme a CLT, em seu caput e art. 2º, inciso. Onde o empregador ou a empresa, individual ou coletiva, é responsabilizados sobre os riscos das atividades econômicas e prestação pessoal de serviço.



Da mesma forma assegura o art. 932, II, do CC/02, sobre a responsabilidade objetiva, cuja caracterização se dá pela conduta ilícita,nexo causal e dano, sem contudo, haver a culpabilidade, isto é, a demonstração de culpa do empregador.

### **3.1.1 Nexo da causalidade**

A doutrina aponta o nexo de causalidade como o elo que liga o evento danoso ao agente autor da culpa suscitando a responsabilidade civil, que pode ser com o surgimento da responsabilidade objetiva, quando é responsável pelo ato ou subjetiva, quando o fato danoso pode se ligar ao agente pelo fator risco. Na concepção hodierna, o Direito atribui algumas teorias se dedicam a esclarecer o estudo do nexo causa, no presente trabalho trataremos de três delas: a da equivalência das condições, a da causalidade adequada, e a dos danos diretos e imediatos.

### **3.1.2 Teoria da Equivalência das Condições (Conditio Sine Qua Non)**

Esta teoria se iniciou na Alemanha, por Von Buri, que entende-se que a conduta do agente esta vinculada ao resultado do ilícito. No entanto, a Teoria da Equivalência das condições foi considerada ampla, sofrendo, portanto muitas críticas, como pode-se ser observado:

Deve ser considerada causa de um determinado fenômeno a totalidade das forças que, de qualquer maneira, participaram para a produção do mesmo. E isto porque a existência de tal fenômeno fica a depender, de tal modo, de cada uma dessas forças que, pela supressão de uma só delas (ou dessas condições) teria como consequência, a supressão do próprio fenômeno. Por conseguinte, cada condição insuflaria vida à totalidade (ou massa), sem ela inerte, de todas as demais condições, tornando cada condição, pois, causal referente a todas as outras. (BURI, *Apud* SILVA, 1962, p. 207)

Outra situação que ganha destaque é quando o ato do agente não é a única causa do resultado. Assim, quando houver pluralidade de causas, todas devem ser consideradas eficientes na produção do dano, não sendo a causa secundaria uni-se à principal e juntas concorrem para a produção do assegurado produzindo a causalidade múltipla ou equivalente, como pode-se se ver no art. 942, do CC/02, positivando que, a ofensa dos bens e direitos de outrem fica-se na obrigação de reparar, respondendo solidariamente se esse dano, for causado por mais de uma pessoa.

### **3.1.3 Teoria da causalidade adequada**

Em oposição à Teoria da Equivalência dos Antecedentes Causais, a Teoria da Causalidade Adequada, desenvolvida também por Von Kriès, considera que dentre as várias condições, não é qualquer condição, mas sim uma que é a causa adequada, que gerou o dano. Essa relação de adequação é estabelecida de acordo com a experiência comum, observando-se qual causa é a mais idônea para gerar o dano.

### **3.1.4 Teoria da causalidade Direta ou Imediata**

Ainda no plano do nexu causal, é essencial destacar que o atual Código Civil Brasileiro adota a Teoria da Causalidade Direta e Imediata, dessa maneira, entende-se que o dever de reparar o dano nasce com o evento danoso, sendo seu efeito direto e imediato de certa causa, assim prevalece no art. 403, do CC/02.

## **3.2 DANO MORAL**

A discussão em torno da proteção ao dano moral advém desde as antigas sociedades. Entretanto, em que pese à definição do dano moral, o professor Rodolfo Pamplona Filho, esclarece que este “consiste no prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (PAMPLONA FILHO, 2002, p.52).

O atual tratamento dado ao dano moral, como consequência incontestável da prática do assédio moral, desenvolveu-se lentamente no reconhecimento da reparação do dano imaterial. A honra e a dignidade do ser humano, não eram prioridades no Brasil. Em detrimento disto, o dano moral, passou despercebido por muitas décadas.

O desenvolvimento social trouxe consigo os conflitos entre os indivíduos, que extrapolavam da esfera patrimonial, chegando a ofender direitos pessoais, tais como dignidade, honra, intimidade, e os demais direitos de personalidade.

A CF/88, em virtude de sua proteção aos direitos fundamentais dos indivíduos, em seu artigo 5º, incisos V e X, na sua redação garante a reparação de qualquer dano, seja ela moral ou material e ainda indenização por dano à imagem. Dispositivo que traz a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, assegurando, principalmente, o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral decorrente da violação.

Insta salientar que o preceituado artigo supracitado, engloba a percepção do dano à vida, integridade física e psíquica, a honra e outros direitos fundamentais resguardados pela Carta Magna. Assim, o trato ao cruel do assédio moral deve ser buscar minimizar, por via compensatória, o ressarcimento justo para as vítimas.

CC/02 trouxe em seus dispositivos nos artigos 927 e seguintes, e artigo 186, a responsabilidade civil com maior ênfase, incluindo a indenização exclusivamente moral, em conformidade com a CF/88. “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”.

Em que pese, ao dano moral “consiste no prejuízo ou lesão de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, assim aduz Pamplona Filho (2002, p.52). Acrescenta Silvio Venosa (2006, p. 36), O dano moral afeta de uma forma geral os direitos da personalidade, seja à imagem, o nome, à privacidade, o corpo, etc, pois não é tão só, o dano físico e psíquico, mas distúrbio comportamental e anormal na vida da pessoa.

O dano moral é aquele que afeta a paz interior de cada um. Atinge o sentimento da pessoa, o decoro, o ego, a honra, enfim, tudo aquilo que não tem valor econômico, mas que lhe causa dor e sofrimento, e nestes casos não precisa ser provado, já que o fato por si só já constitui prova.

O Art. 114, VI, da CF/88, atribuiu à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. A indenização por danos morais nada mais é, portanto, que uma forma de compensar toda a dor, constrangimento, desonra e desrespeito sofrido, ou seja, é o patrimônio ideal da pessoa, que significa, um conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. (SILVA, 1983, p. 1-2)

De todo modo, o conceito de dano moral há muito deixou de ser restrito à dor, à angústia e a exposição ao ridículo, sendo temerário restringir seu conceito a esses atributos, pois revela-se da seguinte forma:

O dano moral, no sentido jurídico não é a dor, a angústia, ou qualquer outro sentimento negativo experimentado por uma pessoa, mas sim uma lesão que legitima a vítima e os interessados reclamarem uma indenização pecuniária, no sentido de atenuar, em parte, as consequências da lesão jurídica por eles sofridos. (DINIZ, 2005, p.287).

A compensação pelo dano à pessoa deve caminhar de forma harmoniosa com os direitos humanos e com os direitos da personalidade, cujo fundamento é o reconhecimento de que a pessoa tem um valor em si mesma e de que, por isso, deve-lhe ser reconhecida uma dignidade. A pessoa humana é corpo e espírito. Logo, a dor, a angústia e tristeza são formas por meio das quais o dano moral se exterioriza. (BARROS, 2010, p. 649)

### 3.2.1 Dano moral na relação de trabalhos

O Direito do Trabalho tem como objetivo respeitar e proteger o trabalhador, e seu empregador tem o dever de proteger o direito de personalidade do empregado. Este Ramo do direito surgiu com o objetivo de tutelar os direitos dos trabalhadores, de tal modo, que danos dirigidos à moral, que infringem diretamente a personalidade do trabalhador amparado pelo direito civil, devem ser protegidos e resguardados para garantir os direitos invioláveis, como: a honra, a moral e a dignidade humana.

Sendo o assédio moral um afronte à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica do assediado, é incontestável a importância do reconhecimento da indenização por danos morais.

O dano moral causado dentro da relação de trabalho será de competência da Justiça do Trabalho. A partir da Emenda Constitucional 45/2004 que alterou o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, atribuindo a Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho.

Sabe-se que na CLT inexistente norma específica que tutele o direito da personalidade do empregado, entretanto o Código Civil de 2002 prevê a possibilidade de indenização por perdas e danos, sendo aplicável na relação de emprego, conforme entendimento de Maria Aparecida Alkimin:

A CLT trata indiretamente da defesa dos direitos de personalidade quando autoriza, no art. 483 da CLT, o empregado a considerar indiretamente rescindido o contrato de trabalho no caso de ofensa à sua honra ou de sua família, ou ainda, quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.( ALKIMIN, 2009, p. 22-23)

O princípio da subsidiariedade, previsto no art. 769 da CLT e no parágrafo único do artigo 8º da CLT, que preconiza: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

O assédio moral trata-se de um fenômeno onde o empregado passa por humilhações repetitivas e de longa duração, afetando sua vida pessoal e profissional. Aqui a vítima tem sua dignidade violada, apresentando dificuldades em seus relacionamentos pessoais, afetivos e sociais, afeta diretamente a sua integridade física e mental. Estas situações podem levar os empregados à incapacidade para o trabalho, ao desemprego e até chegar a morte, caso extremo, mas que não pode deixar de ser citado.

### 3.2.2 Valor da ação para arbitramento

No assédio moral, o desequilíbrio da vítima é o resultado de um conjunto de ações, podendo ou não ser percebida pelos que estão em volta, e este não se confunde com má condição de trabalho. Diante das consequências dos danos, a Justiça trabalhista defronta ainda com a dificuldade na fixação da indenização.

Apesar de não existir critérios para aferição da indenização decorrente do dano moral, doutrina e jurisprudência utilizam indicadores disponíveis em outras leis, como a Lei de Imprensa Lei 5.250/67 e o Código Brasileiro de Telecomunicações, parcialmente revogada, que apesar de serem de utilização específica, servem de norte para aferição da indenização por danos morais.

Tal preceito pode-se vislumbrar na Lei de Imprensa, em seu Art. 53, incisos I, II, III, que fala sobre o arbitramento da indenização em reparação do dano moral, levando em conta a intensidade do sofrimento, da gravidade, da natureza e da repercussão da ofensa. O dolo e a culpa, bem como a condição econômica do ofensor e se este, já transgrediu normas cíveis e penais anteriores e por fim, a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, em a publicação do pedido de retificação, nos prazos previstos em lei.

A justiça já vem se conscientizando da importância das indenizações, embora de difícil aferição, a indenização por danos morais não podem importar enriquecimento ilícito, devendo ser razoável e proporcional, servindo de meio para ressarcir o dano experimentado. O valor da indenização além de ser justo e reparador, deve ser proporcional ao dano. Desta forma, mede-se o dano pela sua extensão, não afastando o justo e equilibrado arbitramento judicial em situações como as inerentes ao dano moral.

Como exemplo, ao estipular o valor do reparo a ser pago devem-se observados os critérios como: o tempo de serviço do empregado, o tamanho da lesão, ainda que psicológica e as condições do lesante, observando-se a culpa e o dano, ou seja, o Juiz deve materializar o que o prescreve o art. 944, parágrafo único, do CC/02.

Em situações que a reparação é ínfima coaduna com o empregador que continua a cometer estes atos, pela falta de uma reparação eficaz. A doutrina e a jurisprudência afirmam que a questão também tem que ser pedagógica, o objetivo tem que ser no sentido de estimular o empregador a preservar as relações entre os trabalhadores, pautado no respeito, desta forma abordar-se-á no terceiro capítulo sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, trazendo o princípio da dignidade da pessoa humana com conteúdo impositivo aos direitos fundamentais.

Rescisão, anulação ou dissolução de um ato onde teria como objetivo o labor, a ocupação, ou ainda o resultado da união de ambos. Existe a rescisão indireta que é o fim do contrato de trabalho, fomentado pelo empregado, recebendo todos os direitos trabalhistas, motivado por ato do empregador, violando a relação empregatícia.

É denominada de rescisão indireta porque o empregado se demite porem, o empregador deu causa, tornando impraticável e/ou intolerável à continuação do labor por parte do empregado. Estão elencados no art. 483 da CLT, os motivos que podem se constituir em justa causa para rescisão do contrato pelo empregado, com devido pagamento de indenização pelo empregador.

Rescisão de contrato à pedido do trabalhador é o rompimento do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem que o empregador tenha dado motivo para isso. A rescisão de contrato é popularmente conhecida como pedido de demissão. Para rescindir o contrato, o trabalhador deve escrever uma carta de demissão, assinar e entrega-la ao empregador.

Ao receber a carta, o empregador encaminhará o empregado ao setor pessoal para que seja efetuado os cálculos do que terá a receber, preenchendo o termo próprio. Após comunicar a sua decisão de rescindir o contrato, é necessário cumprir aviso prévio de 30 dias antes de se desligar totalmente da empresa, o não cumprimento de aviso prévio acarretará desconto de um mês de salário do total que o trabalhador tiver a receber.

As rescisões contratuais são de Iniciativa do empregador sem justa causa, de iniciativa do empregado: pedido de demissão; de iniciativa do empregador, por falta grave do empregado (art. 482 da CLT); distrato, previsto em contrato; de Iniciativa do empregado: rescisão indireta do contrato de trabalho, art. 483 da CLT. É a falta grave do empregador. O empregado deverá ingressar com uma reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho.

Essa reclamatória tem uma pretensão inicial declaratória, ou seja, o reconhecimento de que o empregador cometeu falta e, posteriormente, tem cunho condenatório, ao pagamento das verbas rescisórias.

Deve-se apontar na inicial qual é a falta grave cometida pelo empregador que motivou o empregado a recorrer à Justiça do Trabalho. O empregado rescinde o contrato de trabalho e postula a declaração de falta grave patronal e consequente condenação dos direitos daí decorrentes.

Para que seja assegurado pelo trabalhador, maior segurança inclusive com relação ao seu bem estar, o da moral poderia ser inserido nas hipóteses do art. 483 da CLT, onde se apoia decisões de rescisão indireta.

Indenização poder ser entendida como uma forma de se fazer um justo reparo a uma atitude que tenha gerado “prejuízo” a alguém ou mesmo lhe causado constrangimento, podendo ser alicerçado pelo art. 20 do Código Civil.

O assédio moral no trabalho, quase sempre provoca danos à saúde, principalmente de caráter psíquico ou psicossomático, revelando-se a principal consequência jurídica do assédio moral, sendo assim é evidente que uma serie de direitos do trabalhador são violados, gerando aí os danos objetivo e subjetivo, que em tese significa os prejuízos sofridos pela vítima.

#### 4 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Antes de se tratar da temática, relevante pontuar o termo violência, cuja relação está intrínseca no nos atos vertiginoso do assédio moral e sexual. O termo violência derivada do latim, que significa o caráter ou qualidade de ser violento, constrangimento físico ou moral; força material ou moral empregada contra a vontade ou liberdade de uma pessoa, uma relação assimétrica de poder com fins de dominação, exploração e opressão é a força empregada contra os direitos, contra as leis e contra a liberdade. (AZEVEDO, 1995, p. 25)

Para Minayo (1994, p.14), a violência constitui-se em grave e complexo problema, não só da contemporaneidade, mas de décadas, considerada como fenômeno específico à história, à cultura e universal, sendo umas das principais causas de morte e adoecimento na sociedade. Não significa apenas agressão física, mas pode ser exemplificada como outros temores de viver em sociedade.

Explica a Autora que este ato violento não traz uma etiqueta de identificação, como o mais óbvio, a agressão física, pois pode envolver situações de sutilezas e mediações que pode descaracterizá-la, devido à dificuldade de entender de imediato seu âmago. Pode também ser entendida como toda a ação que trata um ser humano não como sujeito, mas como objeto, sendo sua atividade ou fala impedidas ou anuladas, assim subscreve (CHAUÍ, 1985, p. 75).

Está implícito em sua noção, algo negativo que inflige sofrimento ou agravos físicos e psíquicos que restringem a liberdade do homem. É toda ação danosa à vida e à saúde do indivíduo, caracterizada por maus tratos, visíveis ou não, ligados a relação de poder em que o forte subjuga o mais fraco, utilizando-se das mais variadas estratégias para garantir este poder, seja por emprego de recursos físicos ou psicológicos. (ODÁLIA, 1983, p. 87).

A análise das situações de violência praticadas nos locais de trabalho focaliza o assédio moral e sexual como representação da violência psicológica e física. Nobre (2007, p. 87), aponta que no Brasil, estudos sobre violência não têm privilegiado a análise da condição de trabalho, apesar da sua inegável importância para o entendimento e enfrentamento deste fenômeno em nosso país.

O meio ambiente de trabalho é o local onde o empregador deve proporcionar aos seus empregados as condições de trabalho para o desenvolvimento da atividade laborativa. Portanto, é o espaço que deve-se buscar o equilíbrio de um ambiente sadio para que as atividades intelectuais e morais fluam de maneira digna à todos os trabalhadores.

É no ambiente de trabalho, que os trabalhadores disponibilizam grande parte do tempo e, como consequência, a qualidade de vida do trabalhador está proporcionalmente relacionado



a este ambiente que o cerca. É inquestionável que o trabalhador pode ser afetado pelo meio ambiente de trabalho deflagrado, face às violações à imagem, à honra, e à dignidade como ser humano, amalgamada as constantes humilhações, vexames e menosprezo perante colegas de trabalho e cliente de forma reiterada.

A Constituição Federal enuncia que é dever do Estado, bem como, da coletividade defender e preservar o meio ambiente, por ser bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Acerca da natureza jurídica do meio ambiente de trabalho, ensina-se que:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades. (SIMÕES,

Tais regramento encontra-se pautados na CF/88, no seu art. 225, cuja redação traz o dever de zelar do empregador, garantir um meio ambiente de trabalho sadio e livre de qualquer forma de discriminação, ainda que horizontal. Como se pode observar, a tutela do meio ambiente e do local de trabalho em particular tem a natureza de direito fundamental conexo ao direito à vida e à dignidade do ser humano, logo, não deve-se eximir da hermenêutica a norma máxima supracitada de que o ambiente de trabalho é espécie, do qual meio ambiente ecologicamente equilibrado é gênero.

De tal modo, a legislação específica, nos seus artigos 155 ao 159 da CLT, prevê as orientações pertinentes aos órgãos competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, inclusive, nos limites de coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, a fim de, garantir a preservação do meio de trabalho.

Ao se falar da relação de causa e feito entre o dano individual e a degradação do meio ambiente de trabalho, tem-se a responsabilidade civil objetiva do empregador, com fundamento em disposição específica, do Art. 14, parágrafo 1º, e incisos I, II, III, IV, da Lei 6938/1981, que sustenta o dever de cumprir as medidas necessárias à preservação, bem como a correção para o não cumprimento dos danos causados, como multa, perda ou restrição de incentivos e benefícios fiscais concedidos pelo Poder Público; perda ou suspensão de participação em linhas de financiamento em estabelecimentos oficiais de crédito e a suspensão de sua atividade.

O legislador aduz com relação ao assédio moral como elemento de caráter obrigatório do empregador em garantir o provimento aos seus funcionários de um local de trabalho saudável para o desenvolvimento do seu exercício de forma digna.

Em circunstância apresentada como condições adversas daquelas consagradas na legislação, caberá ao empregador recalcitrante à responsabilidade de indenizar o empregado que apresente a saúde física ou psíquica debilitada em razão de quaisquer tipos de situações decorrente do ambiente de trabalho.

Neste sentido o tópico a seguir busca demonstrar que, qualquer tipo de situações que transgrida o direito social do homem, viola o princípio maior, que o da dignidade da pessoa humana. Desta forma, far-se-á necessário abalizar a dimensão da aplicabilidade deste princípio, como se passa a redigir.

#### 4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, adotada pela maioria das Constituições modernas, inovou o conceito de direitos humanos, ao introduzir universalidade e indivisibilidade destes direitos. No que concerne, ao princípio da dignidade da pessoa humana a Declaração Universal dos Direitos Humanos o consagra em seu art. 4º, inc.II.

Acontecimentos históricos, como a Segunda Grande Guerra Mundial, em especial, fizeram com que alguns países ocidentais promulgassem novas Constituições, em que a dignidade da pessoa humana passou a ser considerada princípio e, ao mesmo tempo, fundamento da própria formação e permanência da nação, como afirma Ledur, (1998, p.90):

A dignidade humana, do ponto de vista filosófico, pode ser defendida, em termos sucintos, como o valor da consciência de ser e do ser (consciência ontológica) e da conseqüente capacidade de agir e de incidir livremente no mundo exterior, sob imperativo categórico.

Contudo, a par do significado filosófico e, até mesmo, religioso que a dignidade da pessoa humana possui, importante faz-se investigar o seu conceito jurídico, em especial para sua aplicação nas relações de trabalho. Interessante notar que a Constituição de 1988 rompeu com a ordem capitalista liberal, que preconizava o estado Mínimo, e inaugurou uma nova ordem pautada no neoliberalismo, baseado no estado Social.

Na nova ordem constitucional, a dignidade da pessoa humana consiste em verdadeiro fundamento do Estado Social de Direito. Dentro desta ordem, o princípio ganha contornos e funções bem específicos, que traçam a ampla dimensão de sua aplicabilidade.

Nesse trilhar Afonso da Silva (2000, p.109), revela que:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter fim assegurar a todos existência digna (art.170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) ect., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

De acordo com o jurista, sob a ética constitucional, a dignidade da pessoa humana não consiste em norma de conteúdo programático, mas, sim, em norma de conteúdo impositivo dotado de eficácia plena e imediata, uma vez que dela dependem os demais princípios para virem à existência. Ademais, atentou o autor para a real aplicabilidade do princípio da dignidade humana, posto que não se restrinja à proteção de direitos personalíssimos, mas também de direitos sociais, incluindo entre estes trabalhos.

É mister notar ainda que as relações desenvolvidas entre capital e trabalho se inserem na seara da ordem econômica, determinado a dinamização desta. As regras aplicáveis a tal ordem atingem de modo especial os trabalhadores, uma vez que são absorvidos ou excluídos pelo atual sistema de organização de trabalho.

A norma constitucional inserido no art. 170 determina que a ordem econômica deva assegurar a existência digna, aplica-se também aos trabalhadores no qual tange à dignidade deles inserida nas relações de trabalho. Dessa forma, o empregador não pode em nome de lucro ou das regras, do mercado, submeter seus empregados a práticas degradantes, como o assédio moral, de acordo discorre Ledur (1995, p.21), que:

A prevalência da dignidade da pessoa humana como princípio supremo da ordem constitucional e também como fim último da ordem econômica exige que a atividade econômica contribua para a sua efetivação. Se a atividade econômica gera a indignidade, estará em desacordo com a Constituição, impodo-se a ação restauradora do estado e da sociedade.

Diante disso, a conclusão é que o assédio moral merece receber tutela jurídica, posto que ele se consubstancie em real violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Por isso, tanto a empresa que permite sua prática como o próprio agente assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima de processo tão desumano.

Outro aspecto que merece atenção é que a dignidade do trabalhador também é violada pelo desenvolvimento, durante o processo de assédio moral, de um ambiente de trabalho precário e danoso, do qual podem gerar conseqüências, inclusive jurídicas.

Dito isso, o princípio da dignidade humana é atributo intrínseco da pessoa humana, já que a pessoa é o único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer estimativa patrimonial, e não pode ser substituído por nada nem desrespeitado, o que faz com que tal atributo se confunda com a própria natureza humana.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, no dizer de Pereira Cunha, (2006, p. 94), é um macroprincípio sob o qual irradiam e estão contidos outros princípios e valores essenciais como a liberdade e igualdade, expostos acima, assim como a autonomia privada, cidadania, alteridade e solidariedade. Este preceito encontra-se positivado no art. 1º, III e no art. 226, § 7º da CF/88 visando assegurar a toda sociedade uma vida que se preconiza a dignidade em todos os seus termos, priorizando a máxima importância.

Alguns direitos sociais, principalmente os pertinentes às questões de trabalhistas, somente resultou com a Revolução Francesa, em razão do individualismo reinante nas relações sociais. Diante da violação dos princípios basilares, fez-se necessária a intervenção do Estado na vida privada de seus cidadãos para que tais direitos pudessem ser concretizados, e assim assegurar a justiça social.

Destarte, que a concepção do princípio da dignidade da pessoa humana é fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, surgindo, a partir do pós-guerra, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo, levando em consideração que o Estado foi o grande violador de direitos humanos.

O princípio supracitado foi decisivo para o Direito, e em especial o ordenamento jurídico brasileiro, pois em todos os ramos jurídicos podem ser encontradas razões que justificam esse relevo normativo. A luta pela dignidade humana expressa a própria afirmação dos direitos fundamentais do cidadão.

Ora, com o advento da modernidade, os sistemas jurídicos passaram a reconhecer o ser humano como o centro e o fim do Direito. Seguindo a valioso ensinamento kantiano, a pessoa é um fim em si mesmo, questão consagrada com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana que remete à inspiração democrática nos referidos sistemas.

Em apertada síntese, a Dignidade da Pessoa Humana significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do *homo noumenon*, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. E mais, impõe privação de ofensas e humilhações, pois a pessoa humana se caracteriza pela sentimentalidade e afetividade, agindo diuturnamente em prol de seu bem-estar individual e, logicamente social.

No plano fático as pessoas convivem porque compartilham afeto e responsabilidades, enquanto no plano jurídico, os deveres de cada um para com os outros impuseram novos

direitos e deveres. Nessa linha, o sistema constitucional que embasa a ordem jurídica nacional está centrado na valorização do homem, como prevê o Art. 1º, III, da CF/88, sendo o princípio da dignidade da pessoa humana, orientador que deve ser observado nas relações interpessoais.

A valoração humana independe de qualquer outra situação, em razão disso quando o assédio moral fica comprovado e caracterizado, há uma violação ao princípio mor da Carta Magna. A dignidade da pessoa é afetada pela conduta abusiva do assediador de forma repetida e reiterada, razão da infringência constitucional, sendo fundamental que o assédio moral seja coibido.

A punição do assédio moral justifica-se pela necessidade de proteger o maior fundamento, qual seja, o da dignidade do empregado/pessoa. Para Hádassa Ferreira (2004, p.93), a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho.

(COSTA, 2008, p.39) considera a dignidade da pessoa humana como postulado normativo, como metanorma, emergindo como critério material para estruturação da aplicação e interpretação das normas, partindo de uma concepção e imagem, aquela descrita de modo amplo na ordem constitucional. Assim, dando azo a exigência hermenêutica de uma releitura dos institutos tradicionais, não podendo dela escapar o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho, sobretudo, considerando que a proteção efetiva dos direitos fundamentais da personalidade é esforço que se verga e se justifica para a promoção e proteção da dignidade da pessoa humana. (NOVELINO, 2009, p. 348).

Em síntese digna de referência, Canotilho, citado por Costa (2008, p. 56), delimita a dignidade, definindo os seus elementos:

- (a) integridade física e intelectual;
- (b) livre desenvolvimento da personalidade;
- (c) socialidade;
- (d) autonomia individual e
- (e) igualdade formal.

Cita-se também Antônio Junqueira Azevedo, aludindo os elementos que traduz a dignidade da pessoa humana:

- (a) respeito absoluta à vida humana (e, conseqüentemente, há a proibição da eutanásia, a proibição do abortamento do embrião e a possibilidade da introdução legislativa da pena de morte);
- (b) respeito à integridade física e psíquica da pessoa humana;
- (c) respeito às condições mínimas de vida (condições materiais da vida) e,
- (d) respeito aos pressupostos mínimos de liberdade e convivência igualitárias entre os homens.

De tais ponderações é válido pontuar que a dignidade da pessoa humana em razão de ser fundamento de todos os valores morais próprios da condição humana, bem como de todos os Direitos Humanos universais (liberdade, igualdade, autonomia e segurança), implica reconhecer direito de ter direitos e o valor igual a todos e a cada um, acima de qualquer dado particular, seja cor, sexo, religião, inteligência, nacionalidade, ideologias ou raça, que descortina a discriminação com prática nefasta, capaz de dar azo à vulneração da dignidade humana, no âmago de seus elementos constitutivos e corolários iniludíveis.

Neste diapasão, o tópico a seguir buscar-se-á discutir o instituto do assédio moral, trazendo-se seu conceito características, contexto histórico e os sujeitos do assédio moral, evidenciando os objetivos específicos, que visa demonstrar que a prática reiterada deste ato, podem trazer danos relevantes às condições, físicas, psíquicas e morais da vítima.

## 4.2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é espécie de violência que emerge no contexto do meio ambiente de trabalho, caracterizando-se por comportamentos, consubstanciados palavras, gestos, ações ou omissões, repetitivos, impregnados de autoritarismo e abuso do poder diretivo ou disciplinar.

Partindo uma intencionalidade vergada a humilhar, submeter ao domínio provocar ruptura da relação laboral, seja por provocada desistência da colocação pela vítima, rescisão, demissão abusiva e autoritária, exoneração, ou até mesmo remoção imotivada, de sorte a descortinar abuso do poder diretivo e disciplinar, além de significar vulneração a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, bem como aos direitos inerentes à personalidade. (MELO, 2007, p. 70).

### 4.2.1 Conceito do instituto

Para Caixeta o assédio moral no trabalho existe desde que o ser humano sentiu necessidade de vender sua mão-de-obra, passou a conviver com ironias, ofensas, mau humor dos chefes. Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa de fatos e informações.

Assim, o autor, presidente da ANPT - Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho enuncia: "o assédio moral, também denominado psicoterror e coação moral, seria tão antigo quanto o próprio trabalho".

Entretanto, a partir das palavras do autor, deve-se lembrar que o que não existiu nunca, e pouco ainda existe atualmente, são as tipificações legais para que seja tal conduta uma afronta

às normas gerais sobre relações de trabalho, de modo que permita ensejar mais facilmente que as demandas cheguem às cortes especializadas; ou mesmo que sejam derivadas ou reencaminhadas para a justiça cível, para que seja analisado o aspecto indenizatório.

Conforme registra Caixeta:

O psicoterror causa danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, pode levar à morte ou ao suicídio. (CAIXETA, S. O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Consultor Jurídico. 2005. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio\\_moral\\_tao\\_antigo\\_quanto\\_proprio\\_trabalho#autores](http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho#autores)>

Dentre muitas outras definições, (LEYMANN *apud* MOURA, 2004) enquadra assédio moral, como sendo:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Com o mesmo seguimento busca-se identificar quais as motivações que conduziam o assediador moral a agir. Isto é:

Os casos concretos que foram despontando demonstraram que o assédio moral não é impulsionado por uma única motivação, mas sim por uma conjugação de aspectos que variam intensamente de caso para caso. Todos os fatores de fomento do assédio moral, no entanto, estão de alguma forma conectados a um desvio de conduta por parte do assediador; ele seria sedimentando a ausência do fator ético nas relações interpessoais que envolvem o ambiente de trabalho. O assediador moral, antes de tudo, é um infeliz, um psicologicamente desajustado, um frustrado, ainda que à primeira vista pareça ser um vencedor. (HIRIGOYEN; *Apud*; SILVA, 2004, p.13)

Dita isto, é possível inferir que, usualmente, o assediador age de modo que parece ser algo inofensivo e o trabalhador agredido não quer se mostrar ofendido, levando tudo na brincadeira. Com a duração do quadro e a repetição das agressões a vítima é acusada e submetida a uma situação degradante e, quando reclama, costuma ser tachada de desequilibrada e outras expressões equivalentes e correlatas.

Costumam daí, advir situações em que os colegas de trabalho ficam complacentes e nada fazem por medo de serem os próximos, o que cria um pacto de tolerância e de silêncio. (HIRIGOYEN, 2009, p. 60).

Outras situações permitem visualizar o assédio, dentre as quais encontra-se o assédio ao subordinado é fruto da ação da chefia, que no uso do poder que lhe é outorgado, reserva-se, por vezes, o direito de torturar o seu subordinado de várias maneiras, sempre usando de tirania ou perversidade, sem se importar com as conseqüências dos seus atos podem ser danosos às suas vítimas. (HIRIGOYEN, 2009, p. 61).

Entende-se legado que, o assédio moral é uma prática que é resultado de um ambiente patogênico. As constantes pressões por produtividade e o distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores de linha de produção resultam a impossibilidade de uma comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade e dificultando a germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores.

O assédio moral no trabalho é um fenômeno generalizado. É uma prática regular, reiterada e constante, conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho, o assédio moral não é fenômeno novo, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho, conforme afirma, Margarida Barreto (2000).

Apesar disso, o fenômeno vinha sendo confundido com stress ou conflito natural entre colegas, mas atualmente a Justiça brasileira vem dando tratamento diferenciado à questão e tem sido surpreendente o número de ações movidas por trabalhadores que buscam indenização por se considerarem vítimas de assédio moral.

Apesar de ser um tema polêmico e vasto, o assédio moral ainda carece de previsão legal, apesar da existência de alguns projetos de lei a respeito, que, inclusive prevêm conseqüências para a prática do assédio moral na esfera penal. Entretanto, a falta de uma legislação específica para o instituto do assédio moral não significa a desproteção do empregado assediado.

O assédio moral é absolutamente intolerável em um Estado Democrático de Direito, sendo certo que encontram-se violados os Art. 1º, III; 3º, IV; e 5º, X; todos elencados na Carta Magna. Os estudos sobre o *mobbing* começaram a partir de 1980, o médico alemão Dr. Heinz Leyman foi o pioneiro na pesquisa sobre o assédio moral quando este começou a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Daí nasceu o conceito *mobbing* como forma de vexação exercida no trabalho, tendo como objetivo o afastamento da vítima do mundo do trabalho.



Assim, em 1984 o médico alemão Heinz Leymann descreve o “mobbing”, da seguinte maneira:

Embora seja um fenômeno antigo, somente em 1984, o médico alemão Heinz Leymann, pesquisador da área de psicologia laboral, identificou o assédio moral, segundo ele mobbing, esclarecendo se tratar de situação de degradação das condições de trabalho por meio de condutas não éticas (abusivas) que se configuram pela repetição de longa duração de um comportamento hostil que um superior ou colega de trabalho desenvolve em relação a um subordinado ou outro colega, que, em decorrência disto, passa a apresentar um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p. 5).

Em 1998, a psicanalista Marie France Hirigoyen, lança na França, sua obra sobre o tema “assédio moral”. Conforme definição da citada autora:

O assédio em local de trabalho tem-se que entendido por 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 de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p65),

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, sabe-se que:

O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana e se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente, filhos e alunos com predileções ostensivas. Ora, a exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com ostracismo do outro gera ciúmes, inveja e rivalidades. (BARROS, 2009, p. 183).

O assédio moral tem estreita ligação com o conceito de humilhação, que, segundo o dicionário Aurélio, significa “rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje”. O sueco Heinz Leymann define *mobbing*:

É uma forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistemática – e não ocasional ou episódica – por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual, por causa do mobbing, acaba por se encontrar numa situação indefesa e tornar-se objecto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias. Estas iniciativas devem ocorrer com uma certa frequência (estatisticamente: pelo menos uma vez por semana) e durante um certo período de tempo (estatisticamente: durante pelo menos seis meses). Por causa da grande frequência e da longa duração do comportamento hostil, esta forma de mau trato provoca consideráveis sofrimentos mentais, psicossomáticos e sociais.

Ainda segundo Heinz Leyman, o assédio moral é:

Fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (Leymann, 1990, p. 121).

Marie France Hirigoyen, assim conceitua assédio moral no trabalho como:

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 de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p.36)

Denota-se dos conceitos acima que o assédio moral caracteriza-se especialmente pela frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica no ambiente de trabalho.

Assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva, repetida e reiterada, ou seja, a conduta ocorrendo apenas uma vez não tem o condão de caracterizar o assédio moral no trabalho que atente contra a dignidade e a intimidade da pessoa ameaçada. Conforme Hádassa Ferreira, pode-se afirmar:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda vida. (FERREIRA, 2004, p. 37)

De qualquer maneira ela deve ser coibida e pode advir de vários fundos discriminatórios, como por exemplo, em razão de raça, sexo, credo religioso, deficiência, dentre outros. Muitas vezes, tal conduta não tem nenhuma relação com esse tipo de discriminação, pode ser apenas porque a pessoa não gosta do jeito que você fala, ou da roupa que você veste. O fundo discriminatório é bastante amplo, mas havendo uma conduta repetida, reiterada e abusiva contra o trabalhador ela é caracterizadora do assédio moral no trabalho.

O início do assédio é muito importante que seja observado dentro da empresa. Muitas vezes o início do assédio não é facilmente perceptível, para que seja evitado. O assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma repetitiva e prolongada. O assédio expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

O objetivo é transtornar a vítima a grau de confusão, de tal maneira, que ela cometa erros, perdendo a autoestima e a confiança em sua própria competência. A característica principal é justamente o constrangimento. A pessoa se sente mal no ambiente do trabalho, se sente perseguida, isolada, em condição inferior, falta de prazer de ir ao trabalho.

Quando o assediador agride intencionalmente o assediado, levando-o à sua destruição psicológica, social e profissional, estamos diante da figura do assédio moral. Desate, assédio moral é qualquer conduta abusiva, repetida e reiterada que atente contra a dignidade e a intimidade da pessoa ameaçada em seu emprego e exclusivamento no trabalho comprometendo o clima no ambiente de labor.

Salienta-se, que várias jurisprudências fazem remissão ao conceito da psicóloga francesa, assim contata-se:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. CABIMENTO. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica praticado contra empregado ou grupo de empregados, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. O "mobbing" se caracteriza pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, no qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores (grupo de empregados) uma vez que tem por objetivo humilhá-lo, constrangê-lo perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror. (TRT-6 - RO: 138972010506 PE 0000138-97.2010.5.06.0171, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de Publicação: 23/09/2010)

Com análise estreitada sobre algumas da jurisprudência às consequências do assédio moral, no que tange o fator psicológico, pode-se afirmar que caracteriza-se um grau de violência elevado, que em muitas vezes se tornam irreversíveis. Deste modo passa-se a discutir as características do instituto no subtópico seguinte

#### 4.2.2 Característica do instituto

(HIRIGOYEN, 2009, p. 141), apresenta situações que permitem visualizar o assédio, deste as quais se encontra o assédio ao subordinado é fruto da ação da chefia. Que no uso do poder que lhe é outorgado, reserva-se, por vezes, o direito de torturar o seu subordinado de várias maneiras, sempre usando de tirania ou perversidade, sem se importar com as conseqüências dos seus atos podem ser danosos às suas vítimas.

É o caso do poder dos pequenos chefes que utiliza-se dessa manobra danosa para rebaixar o seu subordinado com o objetivo de engrandecer-se, agindo sempre de forma velada onde sua perversidade pareça algo sem importância. Em primeiro momento busca retirar dele todo e qualquer senso crítico, até que ele não saiba mais quem está errado e quem tem razão.

Com o tempo essas manobras vão se tornando cada vez mais violentas se o subordinado demonstrar algum tipo de resistência. O chefe passa a colocá-lo na “geladeira”, bloquear informações prejudicando seu desempenho, humilhá-lo com críticas públicas, reduz seu nível de responsabilidade etc., até que ele estressado, sem auto-confiança, crivado de críticas, censuras, vigiado durante todo o seu turno de trabalho, passe a sentir-se sem saber o que fazer e como agir. (HIRIGOYEN, 2009, p. 142).

O assédio isola o subordinado e não é uma comunicação direta, haja vista que, o conflito não é mencionado, mas as atitudes de desqualificação são permanentes. Assim como o chefe não se expressa diretamente, ele demonstra até uma certa indiferença com sua vítima, mas busca sempre uma forma de incriminá-lo por tudo de errado, calúnia e mente de modo que a mesma perceba o que se passa, sem que possa defender-se.

Com isso pode-se levantar, progressivamente, a dúvida sobre a sua competência profissional, sua credibilidade provocando o isolamento do mesmo. Quando alguém decide destruir psicologicamente uma pessoa fica mais difícil se rebelar, principalmente porque o objetivo do chefe é colocar todos contra a ele. Priva o mesmo de informações importantes para o bom desempenho de suas tarefas, não o chama para participar de reuniões, não lhe confia nenhuma tarefa, a não ser que sejam tarefas inúteis ou degradantes.

No assédio moral, induzir ao erro, também, é uma forma bastante hábil de desqualificar o subordinado (ou uma pessoa). Promovendo meios para que cometa falhas e assim poder espalhar boatos pejorativos e críticas indiscriminadas.

A pressão e a exigência de um chefia salutar é identificar com dados, metas e desafios. No assédio moral essa chefia caracteriza-se por um comportamento inconsistente, infundado ou incoerente de maneira perversa e repetitiva, sempre com a preocupação de si passar por um “bom chefe”, o que na maioria das vezes, todo esse abuso de poder, tem como meta encobrir a

incompetência e sua busca em valorizar-se encobrando assim, sua fragilidade. Em outros casos, são comportamentos típicos de desvio de caráter.

O subordinado, por sua vez, temendo a demissão, não tem outra escolha a não ser a submissão. Por medo não leva em conta que problemas graves de saúde física e psíquica podem advir dessa situação.

A pesquisa sócio-jurídica para construção doutrinária tem relatado casos onde a agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva por ter a sensação de ameaça, surgindo os sentimentos de fracasso, impotência e baixa autoestima. Deste modo, o trabalhador fica desestabilizado, sendo comumente considerado de difícil convívio e mau caráter.

E, também, é bastante comum que a vítima que continua trabalhando seja responsabilizada pela queda na produção e falta de qualidade no produto produzido ou no serviço prestado, sente depressão reativa, irritação, tonturas, perda de concentração e sofre mais acidentes de trabalho, sendo usualmente considerados o único responsável.

O assédio moral “[...] é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhos através do medo e da ameaça”. (FERREIRA, 2004, p. 37).

O assediador utiliza estratégias que buscam desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho, humilhá-la, desacreditá-la diante dos superiores e colegas, a ponto de que sua única alternativa de resolver essa situação seja abandonar o trabalho.

Não há agressor e vítima específicos, logo, o superior hierárquico pode ser agressor, como pode ser vítima, assim como o empregado pode assumir essas duas posições, bastando a intenção de prejudicar, de ofender, ferindo a auto estima, a dignidade da vítima, não importando o meio utilizando, se por gestos, verbal, escrito etc.

Segundo Guedes (2003, 42), um dos requisitos para a configuração do assédio é que a vítima e o agressor compartilhem o mesmo ambiente de trabalho. “[...] Em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho de forma permanente e sistemática – continuidade da prestação laboral [...]”.

As condutas que podem caracterizar o assédio moral são muitas, e normalmente estão voltadas para desestabilizar emocionalmente a vítima. Segundo Lippmann (2004, p. 34), o que caracteriza o assédio moral, dentre outras atitudes:

O isolamento da(s) vítima(s) dos demais colegas de trabalho, separando-a (s) em sala isolada e distante, ou em local humilhante como um corredor, subterrâneo, garagem etc.; críticas públicas, tendendo para a humilhação ou ridicularização; tratamento da vítima ou do grupo por um apelido pejorativo; brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo o assediado; solicitação de tarefas abaixo ou acima da qualificação do assediado; mandar que o empregado faça tarefas inúteis; obrigação de cumprimento de metas de resultados impossíveis.

Revela-se com o exposto que, as condutas descritas como de assédio moral são muitas, e o que irá agravá-las é exatamente a reiteração mencionada, quando a situação humilhante prolonga-se no tempo aparecem suas piores consequências.

Entende-se que, nas entrelinhas de instruções processuais, em reclamações precedidas pelos Planos de Demissão Voluntária, derivados da reengenharia do trabalho, tanto na indústria quanto nos serviços públicos e privados, escondem-se casos de assédio moral estratégico.

As táticas variam desde retirar do empregado certos direitos que lhe conferiam status inerente ao cargo exercido, até obrigá-lo a realizar trabalhos humildes, exigir-lhe empenho desmedido. Tais como: cumprimento de metas na venda de papéis e outros serviços, impossíveis de ser alcançadas, tornando-lhe o trabalho uma carga estressante e insuportável.

Em certos casos, tudo isso é agravado por um chefe que age como verdadeira ave de agouro [...] sempre disposto a depreciar o trabalho da vítima e lembrar que ela tinha deixado de cumprir tais e tais metas, ou que estava perdendo a memória, sinal de velhice, solapando, assim, a autoestima do empregado ou funcionário e ferindo sua dignidade profissional e pessoal. (GUEDES, 2003, p. 77).

Todavia, algumas situações que não podem ser consideradas assédio moral, apesar de serem, por vezes, confundidas com ele. A primeira situação colocada pela autora é o “stress” no meio ambiente de trabalho, conceito elaborado Burnout, identificou o “stress” profissional como depressão por esgotamento. (HIRIGOYEN, 2009, p. 19).

Desenvolvido na década de 1970, o termo pode ser entendido “[..] como fruto de situações de trabalho, em situações de *stress* crônico entre profissionais que apresentam grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional e dedicação à profissão”. O “stress” e o “burnout” são fatores determinantes de muitas doenças do trabalho e podem ter como causa a exposição a situações de assédio moral. (HIRIGOYEN, 2009, 24).

O conflito é outra situação que Hirigoyen (2009, p. 28). diferencia do assédio moral, a autora considera que, em um conflito, as recriminações são faladas, a “guerra é aberta”. Por outro lado, o comportamento mais comum do assediador se caracteriza pela dissimulação.

A gestão por injúria caracteriza-se pelo comportamento despótico de certos administradores que maltratam, submetendo todos os subordinados, sem distinção, muitas vezes até fornecedores e clientes.

No entanto, no assédio moral a ação do assediador é dirigida, possui uma finalidade específica, as agressões pontuais também não caracterizam assédio moral, pois este exige que as condutas se prolonguem no tempo, sejam repetitivas. Tais agressões, embora caracterizem atos de violência, por si só, não são consideradas assédio, que é metódico, premeditado, dissimulado.

Também não caracterizam o assédio moral outras formas de violência (mesmo que situações de assédio possam degenerar e que as pessoas cheguem às vias de fato) e más condições de trabalho em um espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo. (HIRIGOYEN, 2009, 33).

De um modo geral, as exigências normais do contrato de trabalho, metas possíveis e tarefas contratadas são situações que se enquadram no poder de direção ou no *jus variandi* do empregador, não são assédio moral, mas abusos como metas impossíveis, a determinação para que o trabalhador realize com frequência funções muito abaixo ou muito acima das suas capacidades, entre outras, excederam a esse poder e serão abusivas.

#### **4.2.3 Sujeitos do assédio moral**

Quando o assédio moral começou a ser estudado entendeu-se que a vítima em potencial seria aquela pessoa que não ofereceria resistência por ser uma pessoa mais tímida, psicologicamente mais fraca, quieta, ou seja, pessoas que não tivessem condições de reagir ao seu agente em potencial que o causador do assédio moral.

Mas, não são apenas pessoas recatadas as vítimas em potencial, são também aquelas que oferecem algum tipo de perigo ao assediador. Pessoas que apresentam competência, assiduidade, criatividade, perfeccionismo, com isso, competentes, típico perfil que pode despertar insegurança e competitividade por parte de seu superior ou colega, diante do cumprimento às exigências e a forma de produção e organização do trabalho. (ALKIMIN, 2008, p. 46).

Essas pessoas quando buscam pro atividade dentro da empresa são realmente as pessoas que podem de uma forma ou de outra ameaçar o status do agente em potencial, em razão disso figurasse um pólo perfeito para configurar-se a conduta abusiva, repetidas e reiteradas até que essa pessoa peça demissão ou peça para mudar de setor ou filial.

Quanto ao agente em potencial, ou seja, a pessoa que comete o assédio moral geralmente é uma pessoa insegura, isso porque precisa tomar a frente do seu cargo para impor suas vontades. Pode ser também pessoas que tenham problema psicológico e vêm em outras pessoas qualquer ameaça ou mesmo situação tenha caráter discriminatório contra o outro. (HIRIGOYEN, 2010, p. 143)

(CAVALIERI FILHO, 2007, p. 184), afirma que há uma relação de dependência poder entre os sujeitos, seja no pólo passivo ou ativo. São figuras que exercem atividades por conta e sob direção, ordem e vigilância de outrem, na função permanente ou transitório. Ressalta-se que nem sempre o assediado, hostilizado é o empregado, pois o superior hierárquico também sofre o assédio, quando se tratar de assédio vertical ascendente, tanto por um subordinado ou vários deles, caracterizando assédio individual ou coletivo. (ALKIMIN, 2008, p. 44).

Dessa forma, o assédio moral se configura quando vítima reage ao autoritarismo de seu chefe a pressão da gestão, bem como não se enquadra nas variações da organização. Com isso passa a descumprir com as normas da empresa, iniciando-se um processo de desvalorização e desqualificação de suas atividades. (ALKIMIN, 2008, p. 44).

O que se entende desta prática, é que o sujeito passivo do assédio moral, aqueles sofrem agressões reiteradas e sistemáticas, tem sua identidade, dignidade pessoal e profissional comprometida. Fato que reflete nas atividades laborais, na produtividade, e no mais importante, nos danos pessoais que se revertem em dano à saúde mental e física, causando o afastamento do trabalho, desemprego, depressão e até o suicídio. (ALKIMIN, 2008, p. 44).

Neste diapasão, Alkimin (2008, p. 46-47), citando Marie France Hirigoyen relatam que, estudos realizados revelam que as maiores vítimas do assédio moral são as mulheres, totalizando 70% dos casos analisados. Os 30% são direcionados aos homens, que por conclusão são mais contumazes e os menos reveladores sobre o que passam dentro do ambiente de trabalho, isto porque, a evolução do assédio moral pode chegar ao assédio sexual, acarretando consequências danosas ao trabalhador. Questão que será abordada no subtópico seguinte.

#### **4.2.4 As consequências do assédio moral**

Em relação às consequências do assédio moral, Thomé Florêncio (2009, p. 49-50), citando Leymann, informa que na elaboração de sua lista contém quarenta e cinco pontos que indicam comportamentos adotados pelo assediador:



1. Ataques às possibilidades de comunicação:

Limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seu superior.  
 Interromper, constantemente, o assediado.  
 Limitação das possibilidades de comunicação e de expressão do assediado por seus colegas.  
 Gritar ou dizer palavrões em voz alta.  
 Críticas constantes acerca do trabalho.  
 Criticar, constantemente, a vida privada da vítima.  
 Aterrorizar a vítima, mediante contato telefônico.  
 Efetuar ameaças verbais.  
 Efetuar ameaças por escrito.  
 Recusar o contato por meio de olhares ou gestos depreciativos.  
 Exprimir uma recusa de contato por sugestões, sem falar com a vítima diretamente.

2. Ataques nas relações sociais:

Não falar mais com a vítima.  
 Não deixar a vítima falar diretamente.  
 Transferir a vítima para uma área longe de seus colegas.  
 Proibir seus colegas de trabalho de falar com a vítima  
 Tratar a vítima de forma aérea, leviana.

3. Conseqüências para a reputação social:

Falar mal da vítima sem que ela ouça  
 Espalhar rumores.  
 Ridicularizar a vítima.  
 Suspeitar que a vítima está mentalmente doente.  
 Forçar a vítima a passar por um psiquiatra.  
 Fazer brincadeiras acerca de alguma deficiência do ofendido.  
 Imitar a maneira de andar, a voz e os gestos para ridicularizar a vítima.  
 Atacar as convicções e religiosos do assediado.  
 Zombar da vida privada do assediado.  
 Zombar da nacionalidade do assediado.  
 Forçar alguém a efetuar algum trabalho que atinja sua consciência.  
 Julgar o trabalho de alguém de maneira falsa e doentia.  
 Questionar as decisões do assediado.  
 Chamar a vítima com palavras obscenas ou outras expressões degradantes.  
 Efetuar aproximações sexuais ou ofertas verbais sexuais.

4. Ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional:

Não dar tarefas para a vítima  
 Examinar cada ocupação da vítima, de modo que ela não possa criar tarefas para si.  
 Determinar que a vítima execute tarefas sem sentido.  
 Dar tarefas muito aquém da qualificação do assediado.  
 Determinar que o assediado faça tarefas novas constantemente.  
 Determinar que a vítima execute tarefas doentias.  
 Determinar que a vítima execute tarefas além de sua qualificação para desacreditá-la.

5. Ataques para a saúde da vítima:

Obrigar a vítima a efetuar trabalhos que possam causar danos a sua saúde.  
 Efetuar ameaças corporais.  
 Utilização de uma violência leve, como, por exemplo, dar uma advertência sem motivação.  
 Efetuar maus-tratos físicos.  
 Gerar despesas, a fim de prejudicar a vítima.  
 Provocar danos físicos no lar ou local de trabalho do agredido.  
 Efetuar apalpadelas sexuais.

Da definição acima, se extraem os elementos que irão caracterizar o assédio moral como: conduta abusiva; natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo; reiteração de conduta e a intenção de excluir a vítima.

As conseqüências do assédio moral vão desde “*tirar de letra*” ou “dar a volta por cima”, na qual significa uma falsa superação. Haja vista as perseguições e humilhações repetitivas e aptas a macular a relação de trabalho, podendo alcançar a integridade física e psíquica da vítima, causando reflexos psicossociais. (VIEIRA, 2008).

Acrescenta Hirigoyen (2002, p. 9), que os referidos danos podem ser considerados “assassinato psíquico”, tendo em vista sua natureza irreversível, capazes de comprometer a capacidade laborativa, ou à depender da intensidade dos ataques de assédio moral, ceifar a própria vida.

Outro elemento a ser considerado é a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo. Aqui se distinguirá o assédio moral de outras situações que ultrapassem a ofensa psíquica, pois “[...] quando a conduta afeta também aspectos corpóreos do ser humano, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, qual seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial, entre outros”. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1081).

Pois, trata-se de uma forma de dano que atinge a integridade existencial do ser humano. Os danos localizam-se no território do emocional, no território da identidade, no território do desenvolvimento da personalidade e da realização do projeto de vida, pois atinge a “alma” do trabalhador<sup>2</sup>.

A lesão a sua dignidade implicará prejuízos à sua personalidade, afetando o “modo como o indivíduo *está* na sociedade”, podendo transformar a vítima em uma pessoa dependente, insegura e sem perspectivas (SILVA, 2002, p. 238).

---

<sup>2</sup>TRT 3a Reg. RO 00415-2004-114-03-00-0 — Ac. 6a T. — Rel. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. DJMG 16.6.05, p. 9

Neste sentido, a lesão material pode-se reconstruída, porém a lesão ao ser, deixa marcas que podem ser indeléveis, atingindo a liberdade, o querer, o atuar intelectual e, portanto, desnaturando a identidade da pessoa e sua respectiva contribuição à sociedade. Sendo assim, reconstruir um homem lesado materialmente, reportar às condições em que anteriormente estava, será possível, isto é, poderá continuar desenvolvendo suas atividades na sociedade, mantendo-se o desenvolvimento tanto dele mesmo quanto de sua família e do ambiente social para o qual contribuía.

Já quando se trata de reconstruir um homem lesado em seu ser, em sua dignidade, em seu pensar querer ou sentir, não é simples, pois sua vontade, seu intelecto e seus sentimentos e sua 'unidade existencial' podem ter ficado tão comprometidos, que o impeçam de dirigir sua vontade e suas forças na sua própria reconstrução.

Por este motivo afirma-se que as consequências destes danos irão além, podendo ter como resultado, a incapacidade para o trabalho, conforme Fiorelli e Malhadas Júnior, (2015, p. 29).

Enquanto as máquinas e procedimentos do trabalho mecânico amputavam dedos, mãos e até braços, os processos do trabalho de altíssima eficiência, associados às condições de vida – físicas e psíquicas – dos indivíduos promovem conflitos emocionais capazes de desencadear transtornos de ordem somática, aparentemente sem qualquer vínculo de causalidade.

Assim, descabe falar em necessidade de aferição de efetivo dano psíquico, que para Milmaine (1995, p. 74), o dano psíquico se configura pela alteração ou modificação patológica do aparelho psíquico, como consequência de trauma que transborda toda a possibilidade de elaboração verbal ou simbólica. (MILMAINE. 1995, p,74).

Contudo, nem toda conduta de assédio é suscetível de causar lesão à estrutura psíquica de uma pessoa, porém, isso decorre principalmente da diferente capacidade de resistência das potenciais vítimas. Quanto ao dano psíquico, observa-se que:

[...]Supõe sofrimento subjetivo que não necessariamente se expressa por meio de sintomas ou de qualquer outra alteração psicopatológica. A dor pode permanecer na esfera subjetiva, sem ultrapassar o plano simbólico. Pode suceder, deste modo, que o padecimento espiritual seja íntimo, e não se possam detectar modificações psicopatológicas que tenham entidade clínica. Nada se pode dizer da medida da dor, a não ser que a pessoa projete escalas morais convencionais, abertas a todos os extravios da ideologia, do imaginário social, cultural ou religioso. (MILMAINE. 1995, p,75).

O fato de não ser possível objetivar o dano através de exames clínicos fará com que este seja submetido aos critérios de quem julga:

Sendo o assédio moral a conduta lesiva, o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima [...] De fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do *mobbing*, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto. (PAMPLONA FILHO, 2006, 1082).

Entretanto, alerta-se que não há aferição, quanto o trauma e grau de sofrimento:

O sofrimento é indissociável da integridade existencial humana e, como tal, pode configurar dano moral o evento que o desencadeie [...] Não importa saber se o que se sofre no plano fático tem jurídica e cientificamente a designação de psíquico ou biológico à saúde, seja como for o espaço fático e normativo se identificam na lesão/proteção da dignidade humana. (SILVA, 2002, p. 211).

O que não se pode aceitar é que alguém que venha ser vítima de conduta que se enquadre no conceito de assédio e demonstre resistência ao intento do assediador deixe de ser indenizado ou que o assediador não seja penalizado, pois a reprovabilidade da conduta assediante não irá desaparecer.

Quanto à consequências, cumpre ainda observar que esta se dá através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo ou humilhante, que caracterize o assédio moral.

Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social. [...] Isto não implica, por certo, que o dano decorrente de único ato ofensivo não venha a ser reparado. O que se quer dizer é que, em síntese, tal conduta danosa não deve ser tida como assédio moral. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1081).

(GUEDES, 2003, p.32) faz uma interessante observação ao afirmar que o assédio moral ultrapassa a violação da intimidade, pelo fato de aquele se caracterizar como perseguição deliberada contra a vítima. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para a proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na realidade, decorre da atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

Também o elemento anímico, no assédio moral, não pode ser desprezado, já que a conduta abusiva deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente. “Ressalte-se que essa finalidade pode ser implícita ou explícita, pois, em verdade, se a manifestação é expressa

no sentido de afastar a vítima do ambiente social, nenhuma dificuldade se tem na verificação da ocorrência do assédio moral”.(PAMPLONA FILHO, 2006, 1081).

Porém, o que se entende é que a dificuldade nesse aspecto resulta no fato de que nem sempre a intenção de exclusão é facilmente visualizada e tal finalidade somente poderá ser extraída dos fatos postos em juízo.

Defende Pamplona Filho (2002, p. 1081), que a intenção declarada ao público é diametralmente oposta, mantendo-se, pois, oculta a intenção de exclusão. É o caso, por exemplo, das campanhas motivacionais tão incensadas no meio empresarial, notadamente nos ramos destinados à vendas.

Se há a intenção de motivar o trabalhador para o alcance de metas, que se estimule ou premie os melhores, de forma a fazer com que aqueles, que não tiveram o mesmo êxito, busquem lograr tal galardão. Contudo, é inaceitável a imposição de ‘brincadeiras’ que exponham a vítima ao ridículo.

O que se pretende é a desestabilização emocional da vítima, levando-a a desistir do seu posto de trabalho diante das dificuldades enfrentadas. Isso se torna mais grave, considerando a dificuldade da vítima (e das pessoas em geral) de obter a recolocação no mercado de trabalho, pois os índices de desemprego denunciam que “para cada um que sai, há cinquenta esperando”.

A vítima tenta resistir a denunciar o assédio; além disso, muitas vezes sua demora em procurar o Poder Judiciário se deve à forma velada como ocorre o assédio (a própria vítima demora em se dar conta que está sendo assediada) e à necessidade de permanecer no emprego, que é meio de subsistência.

Não existe no ordenamento jurídico brasileiro previsão legal específica para a penalização do assédio moral, o que torna necessária a visualização de conceitos doutrinários para a delimitação das condutas e elementos que o caracterizam.

Diante de todo contexto até aqui subscrito, abordar-se-á no seguinte tópico as espécies de assédio moral, visando contextualizar a temática, de modo a possibilitar uma visão ampla do ato que vem ultrajando a sociedade laboral.

#### 4.3 ESPECIE DE ASSÉDIO MORAL

Nos ensinamentos de Lima (2009, p. 43), classifica as modalidades de assédio de acordo com a posição que vítima e agressor ocupam na empresa em vertical descendente (o mais comum), vertical ascendente e horizontal.

A primeira modalidade, o assédio vertical descendente, é aquela em que o agressor é um superior hierárquico e a vítima, seu subordinado. Essa é a modalidade mais facilmente identificada, com o instituto do abuso do direito, isto é, o agressor, como detentor do poder de direção, utiliza esse poder excessivamente para atingir seus objetivos, ferindo a dignidade do trabalhador. “A ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas”, comumente se dá quando os subornados são vítimas dos superiores hierárquicos. (GUEDES, 2003, p. 36).

Na modalidade horizontal, o assédio se dá entre colegas de trabalho e, portanto, não há ascendência hierárquica do agressor sobre a vítima. É o tipo de assédio que ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, ou quando o empregador, buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os colegas ou ainda por inveja e inimizades pessoais.

A terceira modalidade, considerada a mais rara, é o assédio moral vertical ascendente, ou seja, aquele em que os subordinados procuram atingir um superior. Esta violência de ‘baixo para cima’ não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, pode-se citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados. (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1079).

Assim, as espécies, o assédio moral de classifica em: assédio vertical, aquela praticada pelo superior hierárquico em relação aos empregados; assédio horizontal, que ocorre entre os trabalhadores; e os pertinente aos subordinados em relação ao chefe, conhecido como assédio ascendente.

O assédio pode ocorrer por qualquer uma das modalidades, mas o que importa, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, as características da conduta a repetição.

Segundo Alkimin, (2010, p. 61) o assédio moral pode ser classificado em três espécies que são: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico) e horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço), conforme observar-se-á nos subtópicos seguintes.

#### **4.3.1 Assédio Moral Vertical**

Verifica-se no assédio moral vertical ou descendente na execução da relação de subordinação, praticado por superiores hierárquicos que adotam medidas autoritárias e arrogantes. A utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder

diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Assim, de acordo com Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral vertical configura-se em relações marcadas pela subordinação e pela diferença de posição hierárquica. Chama-se assédio moral vertical descendente o praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é o praticado pelo inferior hierárquico contra o superior. Essa última situação não é tão rara como à primeira vista possa parecer, principalmente no serviço público. (NASCIMENTO, 2011, p. 15)

Acontecem em algumas situações em que o empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta criar situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

A humilhação ou Provocações partem de quem ocupa um cargo elevado e, desta maneira, se utiliza para abusar do poder de mando, para manipular e estimular a competitividade. Como preleciona Maria Aparecida Alkimin:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.” (ALKIMIN, 2010, p.62)

Nota-se em tal pratica, que em regra geral, o assédio cometido pelo superior hierárquico, tem como característica denegrir a imagem de um funcionário que demonstra qualificações de destaque e, desta maneira, apresenta ameaça ao seu cargo desse superior. Assim, o único objetivo é provocar a demissão desse colaborador.

Nessa modalidade, fica evidente a desigualdade entre os sujeitos envolvidos, pois a intenção é prejudicar o seu subalterno. Neste aspecto, ascendente é o superior sendo assediado pelo inferior, ou seja, a violência vem de baixo para cima, e não é fato raro, no serviço publico por exemplo.

#### **4.3.2 Assédio Moral Horizontal**

O assédio moral horizontal é o que ocorre entre sujeitos que se encontram no mesmo patamar hierárquico, porem sem que haja entre ambos relação de subordinação, tanto o assédio moral vertical quanto o horizontal, a conduta assediadora poderá ser exercida por

uma ou mais pessoas contra um ou contra um grupo determinado de trabalhadores, não sendo porem admitido que a inderterminabilidade, logo o assédio moral coletivo é aquele que tem como vítimas mais de um trabalhador da empresa. (ALKIMIN, 2010, p. 61).

O fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho, motivado por uma promoção, ou ainda pela mera discriminação por fatores raciais, políticos, religiosos, etc., submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho. Segundo, Sônia Mascaro Nascimento, sua definição

O assédio moral horizontal é o praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, não ligados por uma relação de subordinação. Observe-se que tanto o assédio moral vertical quanto o horizontal podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores determinado ou determinável, já que, para atingir o seu objetivo, a conduta hostil sempre deverá ser dirigida contra um grupo ou um indivíduo específico. (NASCIMENTO, 2011, p. 16)

O agressor, geralmente, manifesta o assédio pelas brincadeiras maldosas, piadinhas que menosprezam o colega ou até mesmo através de gestos obscenos, que poderá consistir no começo de violência psicológica.

#### **4.3.3 Assédio Moral Vertical Ascendente**

Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o mobbing combinado e o mobbing ascendente, conforme classificação do Dr. Leymann. Aquele se daria com a união, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo.

Já segundo a médica francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio ou mobbing ascendente pode ser exemplificado com o caso do subordinado que utiliza falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e a reputação moral do seu superior.

Independente da maneira como a pratica ocorre, o empregador que pratica o assedio moral, viola a dignidade humana e o ambiente saudade, bem como demais direito personalíssimos, que transforma o comportamento do ofendido.



#### 4.3.4 Bossing

(BRINKMANN) em 1955, introduziu na psicologia o termo “bossing”, também chamados pelos italianos de *mobbing estratégico*, que significa ação ou estratégia da direção da empresa para forçar o empregado a demitir-se. Essa estratégia foi criada com o intuito de reduzir o quadro pessoal das empresas, buscando conter custos, substituir os empregados mais velhos por mais jovens e retirar aqueles, considerados um incômodo. (CALIL, 2007, p. 43).

Explica-se que este fenômeno acontece, quando no trabalho é levado a cabo como política da empresa ou por seu gerente-geral. Em período de dificuldades financeiras o *mobbing* coletivo pode ser uma tática de redução de custos, empregada de modo a forçar o pedido de demissão ou a aposentadoria dos empregados, especialmente aqueles que se encontram na faixa etária dos 48 anos a 55 anos e recebem altos salários.

Com isso a intenção é renovar o quadro de pessoal com funcionários jovens e, por conseguinte, mais motivados a fazerem carreira e capazes de se submeter a quaisquer sacrifícios em troca de um salário baixo.

Este fenômeno acontece com o objetivo de reduzir o número de funcionários da folha de pagamento e também quando se quer eliminar aquele funcionário, ativista sindical, que passa a incomodar a gerência com suas reivindicações e oposições às medidas encaradas como prejudiciais aos interesses da classe trabalhadora.

Raramente se vê, mas acontece no serviço público, quando a administração deseja se livrar dos funcionários alinhados com o governo anterior. O plano começa com a criação do clima de insegurança e tensão entre os funcionários, tornando insuportável o ambiente de trabalho. São passadas anonimamente diferentes listas negras de empregados a serem demitidos, o número de carteiras são diminuídas, obrigando os empregados a dividirem com os demais o mesmo espaço apertado, de forma que passa a gerar conflitos. (LEYMANN, 1990, p. 127).

Os funcionários mais antigos perdem seu *status* adquirido ao longo de uma carreira de bons serviços prestados à instituição. Muitos, porém, não têm condições de obter nova colocação, nem de pedir aposentadoria, seja pelas próprias dificuldades do mercado de trabalho, para trabalhadores mais velhos, seja porque o emprego significa o que há de mais importante em suas vidas, tolerando essa situação por vários anos, em detrimento da própria saúde; O *bossing*, contudo, não prejudica só os assalariados, a corporação também sofre muito com as suas constantes ausências por motivo de licença-médica e com a desmotivação do quadro de pessoal.

O assédio moral coletivo poderá ser classificado como uma conduta que viola

interesses coletivos de uma determinada categoria, determinada classe ou grupo que seus integrantes sejam passíveis de identificação. (RODRÍGUEZ, 2008, p. 41)

Com o advento da Lei nº 7.347/85 (Lei de Ação Civil Pública) e a Lei nº 8.070/90 (Código de Defesa do Consumidor), o assédio moral coletivo ganhou destaque no meio jurídico e por meio dos conceitos de interesse individual difuso e coletivo. Por intermédio dessas leis ficou permitido a defesa de causas que envolvam grande número de pessoas sem afetar o todo da sociedade.

Acerca do assédio moral coletivo, julgados proferidos por nossos Tribunais, dentre os quais, o primeiro que se dá em uma cooperativa fundada com o intuito de fornecimento de mão-de-obra para uma determinada empresa:

Ainda que tenha sido considerado que a prática das reclamadas de substituir os empregados por mão-de-obra fornecida pela cooperativa, como se cooperados fossem, em desvirtuamento ao objetivo cooperativista, constitui comportamento que tipifica a desvalorização do trabalho humano, contrário ao ordenamento jurídico, conforme dispõe o artigo 1º, III e IV da Constituição Federal, não houve reconhecimento de que tal comportamento tenha atingido a coletividade, ou outros trabalhadores, mas tão somente os indivíduos envolvidos neste caso concreto. Dessa forma, o fator decisivo foi a ausência de caracterização do dano extensivo à sociedade" (TST, Processo: RR - 921/2004-079-03-00.6, Data de Julgamento: 27/08/2008, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 19/09/2008).

A Justiça já proferiu, também, condenação por dano moral coletivo em razão da utilização do Poder Judiciário como homologador de acordos trabalhistas:

Assim, aplicando-se o disposto na segunda parte do art. 302 do CPC, presume-se que a requerida vinha utilizando, de forma rotineira, a Justiça do Trabalho como mero órgão homologador, e, pior ainda, com força de coisa julgada, impedindo assim que os empregados buscassem os seus direitos trabalhistas. (...) além de retardar, no presente e no futuro, a prestação jurisdicional dos demais empregados, deixa a marca indelével na coletividade local, tanto na ala patronal, quanto na obreira, que é possível sepultar direitos trabalhistas mediante estratégias, especialmente com o aval do Judiciário. Em suma, viola um dos valores supremos da sociedade, previstos no preâmbulo da Constituição Federal, que é a busca de uma sociedade justa." (Desembargador Relator Samuel Hugo Lima, TRT/15ª Recurso Ordinário nº 00195-2006-086-15-00-6, 3ª Turma, 6ª Câmara)

Pelo exposto, o dano moral coletivo é formado pelos seguintes elementos: conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente seja pessoa física ou pessoa jurídica; ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade comunidade, ou grupo, ou categoria ou classe de pessoas; intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; nexos

causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (*lato sensu*).

Nesse sentido, a jurisprudência pondera que no campo da coletividade, considerando-se os interesses transindividuais em jogo, para a ocorrência do dano coletivo não há sequer necessidade de vinculação ao foro íntimo ou subjetivo dos seus membros, pois o dano moral, nesse caso, não está amarrado ao antigo conceito de "dor psíquica". Como exemplo cita-se o entendimento do TRT da 4ª Região proferido no Acórdão do processo nº. 00900-2006-007-04-00-3 cuja redatora foi a Desembargadora do Trabalho Maria Helena Mallmann:

Não há que se falar em impossibilidade de dano moral coletivo. De há muito que doutrina e jurisprudência já repeliram a vinculação do dano ao sofrimento psíquico, conforme argumentos abaixo:

"(c) o dano moral não diz respeito apenas à ofensa restrita à esfera da dor e do sofrimento, havendo inequivocamente interesses jurídicos extrapatrimoniais, também referidos a coletividade de pessoas, que são tutelados pelo ordenamento em vigor (...)

(f) a reparação do dano moral coletivo não tem relação necessária com o reconhecimento e visualização de "sofrimento", "aflição", "angústia", "constrangimento" ou "abalo psicofísico" atribuído a uma dada coletividade, ou mesmo com a idéia de se enxergar uma "alma" própria, passível de visibilidade, a possibilitar uma "ofensa moral"; (Xisto Medeiros Neto, Dano moral coletivo, São Paulo: LTr, 2007, p. 191)

Assim, o dano moral coletivo será comprovado com a ocorrência antijurídica da conduta em si mesma, sendo assim, irrelevante a será verificação de prejuízo material concreto, posto o dano verificar-se, no caso, com o simples fato da violação. O que pode ser vislumbrado nos elementos do assédio moral, de acordo o tópico seguinte.

#### 4.4 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

Em consonância com a doutrina e a jurisprudência, Barros (2010, p.930) aponta alguns elementos como caracterizadores do assédio moral, quais sejam: repetição na conduta abusiva e dolosa do agente.

Uma eventual brincadeira, ou um ato único e isolado pode evidentemente causar prejuízo à aquela pessoa por esse ato atingido, mas a rigor isso não caracteriza Assédio Moral, caracteriza dano moral do qual o assédio moral é uma espécie. O assédio moral em si, necessita sim, da repetição da conduta abusiva, da sistematização dessa conduta no ambiente do trabalho, porque é daqui que extraímos todos os elementos do assédio moral.

Sedimentando esta afirmação, Alice Monteiro esclarece:

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Como bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17<sup>a</sup> Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho . (BARROS, 2010, p. 930)

Normalmente a doutrina e a jurisprudência exigem que o assédio aconteça por um certo período de tempo, entre 04 a 06 meses, para caracterizar o assédio. A repetição é um dos requisitos exigidos para a configuração do assédio moral no trabalho. O assédio precisa ser continuado. Em geral se fixa um período de 06 meses como necessário à repetição da prática considerada ilícita e assim a sua configuração.

É fundamental, segundo os especialistas, para que se possa falar de assédio moral, o requisito da duração do tempo. A violência psicológica deve ser regular, sistêmica e durar no tempo. Segundo os suecos, pioneiros no tratamento deste fenômeno, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez na semana e a perseguição dure pelo menos seis meses. (GUEDES, 2004, p. 89-94)

Para Leymann (1990, p. 43), identifica-se como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do "mobbing" para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como de assédio moral, é necessário de uma duração mínima que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Muito embora tenha sido criticado pelo rigorismo, o parâmetro traçado pelo estudioso é seguido mundo afora pela grande maioria dos especialistas no fenômeno

#### **4.4.1 A intensidade da violência psicológica.**

É necessário que seja grave, na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada à própria personalidade da vítima do que à hostilidade no local de trabalho. (BARROS, 2010, p. 930)

#### **4.4.2 A intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral**

Em que pese ao dano moral, nesse ponto fala-se necessidade que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem,

portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá provar. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório.

Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar umnexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento.

Contudo, a existência do dano psíquico como elemento caracterizador do assédio moral não é unanimidade entre autores. Segundo Barros (2010, p. o dano psíquico é dispensável, devendo o assédio moral ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso, vez que a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral.

Corroborando do mesmo entendimento, Pamplona Filho (2009, p) esclarece que de fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do mobbing, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova, dependerá do caso concreto.

Isto posto, pode-se concluir que o assédio moral no ambiente do trabalho é visto pelo resultado que provoca, pelo dano que efetivamente venha a causar na vítima.

#### 4.5 ASSÉDIO SEXUAL

Na relação de trabalho podem ocorrer afetos desenvolvidos pela convivência cotidiana e douradora, proporcionada pela aproximação dos indivíduos. Todavia em alguns casos existem afetos entre colegas, de nível hierárquico diferentes que não é correspondido.

Assim quando este fator influencia na estabilidade ou não da outra pessoa no emprego, bem como afeta de forma direta ou indireta em promoções ou na carreira, pode-se afirmar que é um pressuposto caracterizador do assédio sexual, cujo comportamento do assediador superar as normas do princípio da razoabilidade.

Como nas definições de Bueno (1996), cujo termo corresponde a “perseguir com insistência”, “importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”. Predominantemente, o grande caráter que diferencia o assédio moral e o assédio sexual refere-se a natureza dessas lesões, enquanto que naquele afeta-se a moral e o psicológico, neste a pretensão é obter vantagens sexuais.

Desta forma, conceitua assédio sexual como:

Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual (NASCIMENTO, 2011, p. 106)

Diante das considerações do autor, passe-se no subtópico, a subscrever o conceito e elementos caracterizadores do assédio sexual, visando à compreensão da temática.

#### 4.5.1 Conceito e elementos caracterizadores

Toda conduta de natureza sexual, que cerceia a liberdade sexual da pessoa humana de forma continuada, ou seja, que não seja desejada e afastada pelo indivíduo importunado ou assediado, é considerada como assédio sexual. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 16).

Acrescenta o Autor que esta relação condiciona-se a questão advinda de um superior hierárquico ou alguém que exerça influência e poder sobre a vítima, isto é utiliza-se de ameaças e constrangimentos para obter vantagens sexuais contra a mesma. Tais constrangimentos podem ocorrer de um empregador, de profissionais liberais, professores e outros tipos de chefias, os quais passam exigir favores libidinosos em troca de aprovação, promoção e até mesmo aumento de salários. (*griffo nosso*).

Para Lippmann (2001, p. 11) configura-se por trocas de favores, na promessa de tratamentos diferenciados no local de trabalho, escolas e etc..., na eminência da vantagem sexual, cuja recusa se dá na perda de benefícios e ou até mesmo, do emprego. Entretanto, o tratamento diferenciado por si só, sem a presença do constrangimento sexual, não configura assédio sexual. No dizer do autor é:

Necessário que haja uma ameaça concreta da demissão do emprego, ou da perda de promoção, ou ainda, de outros prejuízos, como a transferência indevida. É caracterizado pela insistência e inoportunidade. É uma cantada desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado. Lippmann (2001, p. 11)

Tais conceitos estão amparados pelo Código Penal, no seu art. 216-A, inserido pela Lei 10.224/01, que enquadra tal conduta como criminalizada e apenada, quando diiiiiz que é crime “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”

Com o intuito de ratificar o referido regramento, Damásio de Jesus e Flávio Gomes (2001, p. 45), enfatizam que é uma relação de sujeição e poder contra a vítima, é uma ofensa a sua dignidade, é uma afetação a sua liberdade sexual. Afirma-se que se trata de assédio laboral, que pode ser inserido no rol dos direitos fundamentais como direito a não discriminação no trabalho.

Afirmam ainda, que esta discriminação afeta com maior amplitude as mulheres, tendo em vista, o contexto histórico e cultural que enseja a redução da capacidade de defesa de gênero. Segundo Silvia Costa, (1995, p. 44), mesmo com as garantias constitucionais, as discriminações entre as espécies perduram nas relações sociais e laborais, contendo nesta a prevalência em relação ao sexo.

Corroborando com esse entendimento, Lightle (1993, p. 15), na questão do assédio sexual o sexo é pré-requisito para concorrer ao emprego, ou seja, a discriminação se inicia no tratamento desigual em relação ao sexo. Nestes casos a própria oferta de emprego é um fator discriminatório, e diante do desemprego, muitos aceitam qualquer tipo de proposta.

A definição jurídica trazida pela Organização Internacional do Trabalho - OIT diz a respeito do comportamento que levam a insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, cujas características se apresentem das seguintes formas: a) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções ou na carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. (FLORINDO, 1995, p. 16).

Estudiosos da temática como Martins (2003), Maggio (2014), Amauri Mascaro (2005), elencam elementos caracterizadores do assédio sexual, quais sejam: a conduta sexual, ou seja, conduta de constranger alguém; o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; a prevalência da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Conforme Carlos Roberto Lupi:

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem. (LUPI, 2009, p.32).

Ainda, outros elementos caracterizam a conduta do assédio sexual, tais como: pedidos de favores sexuais em troca do tratamento diferenciado; ameaças no caso de recusa, chegando a perda do emprego e aos benefícios; o abuso verbal, com comentários sexista, frases de duplo sentidos, como perguntas indiscretas, embaraçosas e grosseiras; exibição de material pornográfico; apalpadinhas e toques sensuais, deliberados e ofensivos.

Retira-se desses elementos caracterizadores, atos que não são apenas, considerados desprezíveis, vexatórios e abusivo, como também tipificado no Código Penal sob pena de 2 anos de detenção. Segundo a ordenação jurídica no Direito Criminal, o assédio sexual se configura se for praticado pelo superior imediato da mulher.

Por outro lado, o entendimento da Justiça do Trabalho é de que pode ser cometido por quaisquer pessoas independentemente da posição hierárquica. Ademais, o assédio sexual é praticado em conjunto com o assédio moral e pode ocorrer uma vez ou repetidas vezes, no que subscreve os autores Nascimento citado por Coutinho (2015), que o ato é único e a conduta reiterada, assim diz:

Assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificada a, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço. (NASCIMENTO apud COUTINHO, 2015, p. 13-14)

Com a declaração de Nascimento e Coutinho (2015, p. 13-14), percebe-se que a caracterização o assédio sexual, evidenciam elementos que descortina os tipos de constrangimentos envolvendo trabalhadores, principalmente as mulheres, que estão, a certo nível, sexo, em desvantagens aos homens, por conceberem uma cultura machista e desigual.

Em síntese, conforme subscreve Pamplona Filho (on line), elementos caracterizadores estão atrelados a:

a) A tipificação do assédio sexual necessita do agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado).

b) 2. Conduta de natureza sexual.

É difícil definir uma conduta de natureza sexual uma vez que depende dos costumes da sociedade. Para o brasileiro, uma saudação informal de beijar a face pode ser difícil de aceitar para determinadas sociedades e até mesmo inadequado dentro do Brasil a depender do local em que é praticado.

c) Rejeição à conduta do agente.

A conduta de natureza sexual é insuficiente para tipificar o assédio sexual. Há um consenso internacional de que há uma vinculação entre condutas



indesejadas para o receptor, isto é, forçadas, mesmo que não correspondidas. O assédio não se materializa no simples flerte, mas sim pressupõe uma atitude sexual indesejada. Logo, a conduta indesejada de caráter sexual só pode ser tipificada quando o assediado se opõe à atitude do assediante.

d) Reiteração da conduta.

De forma geral, o assédio sexual exige uma conduta reiterada por parte do assediante e apenas uma análise conjuntural dos itens anteriores e dos costumes sociais para tipificar conotação sexual é que permitirá identificar se um simples apertão nas nádegas se configura em assédio ou falta de educação, quando não se configurar algum tipo penal.<sup>3</sup>

Neste contexto, buscar-se-á no subtópico seguinte contextualizar, em síntese, um relato histórico do instituto, bem como trazer a baila a legislação brasileira que reprime e coíbe os crimes envolvendo o a liberdade sexual.

#### 4.5.2 Contexto histórico e legislação brasileira

Em uma visão macro, “As organizações são espaços de comportamentos controlados e todo o controle do social passa, necessariamente, pelo controle da identidade”, segundo afirma Freitas (2000, p. 9). Por esta razão, relevante se trazer mais uma vez, como se configura o assédio sexual no ambiente de trabalho, de forma a compreender seu contexto histórico, assim como apontar a legislação brasileira que tem como fulcro a coerção e combate para os crimes de assédio sexual.

Neste sentido, evidenciando a ilicitude do ato em comento, Pamplona Filho, afirma que se trata da:

Violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa no cerceamento do direito individual de livre disposição do seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente. É por isto que se justifica, ainda que a lei brasileira própria somente criminalize a conduta quando ocorrida nas relações de trabalho e mediante “constrangimento”, o sancionamento civil *lato sensu* da conduta dos assediadores, em quaisquer das formas possíveis de assédio, tendo em vista que estes ultrapassaram os limites da sua própria liberdade sexual.<sup>4</sup>

Resta claro com o posicionamento de Pamplona Filho, que o ato é considerado ilícito, e não um simples desregramento moral, tendo em vista que abarca todo o tipo de violação ao postulado dogmático da liberdade sexual. Explica que, certas condutas nas relações sociais que se apresentam nos limites da juridicidade e da moralidad.

---

<sup>3</sup> [http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi\\_assedio-sexual.pdf](http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi_assedio-sexual.pdf). Assédio sexual: questões conceituais. Acesso em 177 de dezembro de 2017.

<sup>4</sup> Idem;

A conduta se configura entre empregador, chefe e subordinado, subtendo uma relação de poder, em que o assediado se encontra no grau inferior; na dispensa indireta pela recusa; ocorre o assédio sexual entre colegas de trabalho, bem como, embora mais difícil, do empregado para seu superior hierárquico, ressalta que todos esses atos são puníveis como justa causa e as mesmas reparações civis. (NASCIMENTO: 2005, 136-139)

Informa Kornblit e Petracci (... , p. 67), que:

O assédio sexual no trabalho é um problema antigo com uma história recente. Situações semelhantes às atualmente tipificadas como assédio sexual foram documentadas desde antes da Revolução Industrial, mas a partir da décadas de 70 e 80 deste século, foi que o tema aparece publicamente e se converte em objeto de interesse científico.

No séc. XX, após a Revolução Francesa, constatou-se novos paradigmas, em que o comportamento machismo se tornou marcante na sociedade. Fato que se refletiu nas leis, como exemplo do Código Civil de 1916, no qual a mulher era vista como relativamente capaz, pois trazia o termo de “mulher honesta”, cujo símbolo foi retirado há pouco do Código Penal.

Entretanto nas décadas de 30 e 40, a lei trabalhista demonstrou um avanço na sociedade, buscou a proteção das mulheres no ambiente do trabalho. Pois, limitava condutas abusivas contra as mulheres, assegura o direito a maternidade e amamentação e proibia o trabalho noturno, zelando pela moralidade e pela segurança da mulher.

Contudo, ainda na década de 30, era perceptível a incontinência de conduta nas relações de trabalho, devido a inserção da mulher no mercado de trabalho, que já demonstrava competência para exercer atividade semelhantes ao dos homens. (COLLOR, 1990, p. 172)

Desta forma baseado-se em estudos das relações de gênero, no ambiente de trabalho, a Universidade de Cornell, em 1970, iniciou pesquisas que formulassem uma expressão que sintetizasse as experiências de mulheres, contra as condutas de seus superiores hierárquico no ambiente de trabalho de cunho e conotação sexual implícita ou explícita, constituindo em abuso de poder e dominação. (CALIL, 1999, p. 41):

Diante das pesquisas, destacou-se a posição de diversos estudiosos, Robortell (... , p. 138-139), afirmando que o termo foi empregado em detrimento a coerção masculina, tendo em vista as reiteradas investidas para obter vantagens sexuais em detrimento da mulher, respaldados nas posições que ocupava e no grau de hierarquia que intimidava suas vítimas.

Por este motivo, o assédio sexual era reconhecido como “uma agressão sexual masculina no ambiente de trabalho indesejável e repelida”. A mulher era vista como objeto

sexual, além de suas funções laborais, diante das provocações verbais e toques libidinosos, culminando com o do estupro.

Diante desta questão, buscou-se formas de coibir a conduta que fere a liberdade sexual da pessoa humana, no seu maior ímpeto efetividade do estado democrático de direitos. Assim o assédio sexual configura-se como crime contra a liberdade sexual, amparado no Código Penal, embora, nem toda conduta contra a liberdade sexual configura-se assédio sexual.

A Lei 10.224/01, altera o Decreto Lei, 2.848/40, no seu artigo 216-A, que dispõe sobre o assédio sexual e dá outras providência. Diz que, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, é crime punível com detenção de 1 a 2 anos.

Sem prejuízo cível, o Código Civil traz a responsabilidade de reparar o dano caudado, elencados nos seus artigos 186, 187 e 927 e na CLT, nos artigos 482 e 483. Na Organização Internacional do Trabalho (OIT) o conceito fica mais evidentes com relação ao assédio sexual, pois tratam de forma clara os elementos caracterizadores, que propiciam a violência psicológica, física e moral da vítima.

Não obstante, questionam-se que na legislação brasileira, além do CP/40 e CC/02, especificamente, a Lei 11.3408/06, que trata da violência doméstica e familiar, tem resposta positivas que podem recepcionar o assédio sexual, que embora esteja referindo-se ao meio ambiente de trabalho. Explica-se que a referida lei ao conceituar “unidade doméstica”, traz de forma ampla à habitação ou moradia, com a definição no seu art. 5º, que “compreende no espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar”<sup>5</sup>.

Ademias ao menciona no art. 7º da lei, as forma de violência doméstica e familiar contra a mulher, envolve também, a violência sexual, bem como qualquer forma de comercialização de sua sexualidade. Da mesma forma, revela-se que o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho, encontra-se guarita no conceito amplo “violência contra a mulher”, disposto no artigo 2º, da Convenção Interamericana, cujo arcabouço diz respeito a a prevenção, punição e erradicação dos crimes de violência contra a mulher, diploma que foi referência na elaboração da Lei 11.340/06.

---

<sup>5</sup> <https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/160746481/o-assedio-sexual-e-abrangido-pela-lei-de-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher>. Artigo publicado pelo Delegado de Policia Eduardo Luiz Santos Cabette. Acesso em 19 de dezembro 2017.

Vale salientar, que o assédio sexual, passou a ser considerado um crime de potencial ofensivo, após o movimento feminista em defesa da mulher. As mulheres enfrentaram e conquistaram seus direitos fundamentais, enquanto trabalhadores e seres humanos. Neste diapasão, não há que se negar, a aplicabilidade da Lei 11.340/06, para os crimes de assédio sexual, que trás nos seus dispositivos, destaques para a temática, como pode-se observar:

Art. 2º. – Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Art. 3º. – Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (grifo nosso).<sup>6</sup>

Resta claro que, com a promulgação desta lei, sugeriram relevantes ferramentas que tornaram mais eficazes as ações para o combate a violência contra a mulher, e na temática em destaque, traz interpretações que deverão ser consideradas para fins sociais, destinadas as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, como se prevê o art. 4º da lei.

Diante do que foi posto, afirma-se o Autor, que o crime de assédio sexual, praticados contra a mulher, além de ser assegurados pelo art. 216-A do CP, passam a contar com uma nova rede normativa de proteção, inclusive adotando os termos comuns do art. 41 da Lei 11.340/06, e afastando que o procedimento aplicável, da Lei 9.099/95, isto é, afastando os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher do âmbito dos Juizados Especiais Criminais.

O que se entende sobre o assunto, segundo Pamplona filho (on line)<sup>7</sup>

O assédio sexual enquanto ilícito, deve ser considerado como uma violação ao postulado dogmático da liberdade sexual, não devendo ser encarado como uma rele "infração moral", até mesmo porque, no âmbito das relações sociais, os limites da juridicidade e da moralidade são muito tênues.

Essa observação, não fica restrita, somente ao gênero, observa-se também, os os sujeitos do assédio sexual, cuja fundamentação dessas observações serão abordadas na seção seguinte.

---

<sup>6</sup> <https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/160746481/o-assedio-sexual-e-abrangido-pela-lei-de-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher>. Artigo publicado pelo Delegado de Policia Eduardo Luiz Santos Cabette. Acesso em 19 de dezembro 2017.

<sup>7</sup> [http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi\\_assedio-sexual.pdf](http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi_assedio-sexual.pdf). Assédio sexual: questões conceituais. Acesso em 177 de dezembro de 2017.

### 4.5.3 sujeitos do assédio sexual

Como visto, o assédio sexual é uma conduta praticada de má fé, com o fim na conotação sexual no meio ambiente de trabalho. Caracteriza-se o assédio sexual, pela conduta sexual, ou seja, conduta de constranger alguém; o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; a prevalência da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Nestes casos os pressupostos para figurar o assédio sexual, é a existência de duas pessoas, no pólo passivo e ativo, contudo, não necessário que seja um homem e uma mulher, podendo existir a figura de pessoas do mesmo sexo, basta que haja a relação de superioridade. Considerado crime próprio, assédio sexual decorre do exercício ou função laboral, sendo prioritário emergir de uma pessoa que se encontre na posição de ascendência em relação à vítima, instituído como sujeito ativo.

No outro pólo se encontra o sujeito passivo, também homem ou mulher, com maior incidência no sexo feminino, que se encontra na posição de dependente em relação ao agente. Ou seja, há um abuso de poder, em que o outro detém condições de prejudicar o assediado nas suas funções e atividades laborais, levando-o a perda do seu emprego.

Formalização do sujeito ativo, conforme dita Aloysio Santos (2002, p. 19), é quando [...] “a pessoa, homem ou mulher, hetero o/u homossexual, que molesta alguém do sexo oposto ou do mesmo sexo no trabalho ou em razão dele, com o fim de praticar atos definidos como sexuais (como coito, os atos libidinosos ou atos sexistas”.

Sendo assim, passa-se a abordar as espécies do assédio sexual no subtópico seguinte, como meio de fundamentar os tipos do instituto.

## 4.6 ESPÉCIES DO ASSÉDIO SEXUAL

Há dois tipos de assédio sexual: por chantagem e por intimidação, sendo no primeiro por caracterização do abuso de poder hierárquico do empregador ou representante. No segundo, se traduz em incitações sexuais inapropriadas, solicitações sexuais e outras manifestações similares, criando, assim, um ambiente hostil de intimidação no ambiente de trabalho por parte do agressor independente de posição hierárquica. Assim, entende que por meio do conceito do assédio moral, observar-se as espécies que será abordadas nas seções seguintes.

#### 4.6.1 Assédio sexual por chantagem

Assédio sexual não é a mesma coisa que assédio moral. O assédio sexual exige a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Segundo o Artigo 216 – A, caput, do Código Penal, a tipificação do crime de assédio sexual se dá quando o agente “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Para caracterizar o crime de assédio sexual, o constrangimento pode ser realizado verbalmente, por escrito ou gestos, mesmo que afastado o emprego de violência ou grave ameaça, pois, caso contrário, o delito seria o de estupro (CP, art. 213)

De uma maneira resumidamente em ambos os casos os assédios são caracterizados por atitudes, comportamentos, gestos, palavras, sinais, tornando o ambiente de trabalho insuportável, como foi visto anteriormente é que o assédio sexual é encontrado tons muitas vezes de ameaças sejam verbais ou físicas com o intuito de obter algum favorecimento ou vantagem sexual

#### 4.6.1 Assédio sexual por intimidação

O assédio sexual por intimidação se caracteriza, quando o assediador, a fim de obter vantagens sexuais de seu subordinado, o importuno com incitações e outras agressões da mesma índole, com o objetivo de prejudicar nas atuações laborais, acarretando-lhe situações ofensivas e de abusos. (BARRO, 1997, p. 17).

O assédio sexual por intimidação é espécie de violência que emerge no contexto do meio ambiente de trabalho, caracterizando-se por comportamentos, consubstanciados palavras, gestos, ações humilhantes e abuso do poder diretivo. Partindo de uma intencionalidade vergada a prejudicar o andamento das atividades do trabalho assediado.

Significar vulneração a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, bem como aos direitos inerentes à personalidade. Manifesta-se com o uso de palavras ostensiva, sexista, verbal ou escrita, sobre a aparência física do empregado; perseguição capaz de dar azo a danos relevantes às condições tanto físicas, quanto psíquicas da vítima. Completa Pamplona Filho, que embora os referdos atos, não estejam abarcados na tipificação penal brasileira, este deve ser enfrentado, combatido e reparado tanto na esfera, penal quanto na trabalhista.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> [http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi\\_assedio-sexual.pdf](http://www.iag.usp.br/sites/default/files/jusnavigandi_assedio-sexual.pdf). Assédio sexual: questões conceituais. Acesso em 177 de dezembro de 2017

#### 4.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

A hostilização do assédio sexual é configurada com uma variação do assédio moral, isto porque, também diz respeito a práticas exercidas em função do poder, chefia, ou entre colegas, seja mulher, homem ou entre o mesmo sexo, mediante perseguição, hostilidades e outras condutas mortificantes, com a finalidade de requerer favores sexuais.

As conseqüências do assédio sexual, prática violenta e discriminatória, sobre o psiquismo se tornam mais graves, assim que percebido pela vítima, alvo dos ataques de assédio, um “claro objetivo de se prejudicar”, segundo conclui Hirigoyen (2006, p. 20).

A perversidade cotidiana no ambiente de trabalho acarreta risco ao emprego e a degradação do meio ambiente de trabalho, atingindo, de forma contundente, a relação jurídica de trabalho, visto que pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho com as conseqüências inerentes previstas em estatuto próprio ou CLT, isto por parte do empregador. (MARTINS, p. 498-499)

Implicará ainda, rescisão por justa causa, com base no art. 483, da CLT; reparação de dano moral e material, decorrentes, por exemplo, da falta do emprego, perda de oportunidades de ascensão e gastos com possíveis tratamentos médicos e uma vez constatada a conduta perversa do assediador, seja sua prática arrimada na posição de gestor, preposto ou mesmo outro trabalhador, colega de trabalho da vítima, fatores que, aliados com os requisitos do nexo de causalidade, gravidade do dano, induzem ao reconhecimento da responsabilidade civil. (COSTA, p.144)

Assim como os danos materiais, os danos morais, tutelados constitucionalmente na forma do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, portanto, uma vez constatados como decorrentes do assédio moral e sexual, guindam ao dever de indenizar, o que se perfaz nos moldes dos atos ilícitos em geral e, sobretudo, em razão de representar quebra do dever de boa-fé e de solidariedade na relação de trabalho, inclusive, no ato da dispensa, inspirando estes deveres a mitigar o sofrimento do trabalhador, consoante entendem os Tribunais pátrios, na esteira da fundamentação expendida na decisão do TRT da 9ª Região, abaixo, parcialmente, transcrita

Com efeito, as conseqüências para as instituições empregadoras vão da rotatividade de mão de obra e queda de produtividade, afetando custos, vendas, despesas, prejuízos, instabilidade e conflitos entre os empregados. O assédio sexual provoca insalubridade no meio ambiente de trabalho, fazendo com que o ambiente se torne hostil e oprimente.

Com o propósito em descortinar a violência praticadas contra a trabalhadores, aqui abrindo parêntese para o assédio sexual, demonstrar-se-á no subtópico seguinte as medidas de prevenção.

#### 4.8 MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Se é verdade que a opressão não tem limites. Muito menos o desejo de acabar com ela, traduz o ideal de espírito de coragem e beligerância no enfrentamento ao assédio moral, e por seguinte assédio sexual. Luta que passa por diversos mecanismos que vão desde a informação, conferindo conhecimento através de abordagens claras, acessíveis e amplas, pela busca de aliados, de oportuna mediação, englobando os enfrentamentos diversos meios, do proceder de denúncias em busca de tutela administrativa ou jurisdicional, em exercício pleno de cidadania, até atuação correcional e jurisdicional, evidenciando a efetividade dos direitos humanos, instrumentos valorosos para a proteção e promoção da dignidade da pessoa humana. (AQUINO, 2001, p. 9).

A abordagem sobre prevenção do assédio moral no meio ambiente de trabalho esta intimamente relacionada com o tema: revisão das técnicas de gestão, implicando, em apertada síntese, das estratégias de intervenção indigitadas por Hirigoyen (2006, 325-326), por contratação de consultoria especializada e apta à adoção de medidas rotineiras concretas e que envolvam disposição de enfrentar a violência laboral, consubstanciada no assédio moral.

A adoção de atitudes deliberadas e voltadas ao escopo de conhecer e reconhecer seus delineamentos, promovendo capacitações de gestores e conscientização dos empregados, através de campanhas internas e debates contínuos. Implantação de ouvidoria para atender as demandas inerentes, contratação, em um primeiro momento, de especialistas externos e que não estejam alinhados na estrutura organizacional hierárquica, com o propósito de, sem influência da organização, atenderem a demanda e, em um segundo momento, promoverem a capacitação de especialistas internos, bem como de equipe médica social, para que, paulatinamente, sejam capazes de assumir o suporte psicossocial ao trabalhador e trabalhadora, relevante atuação preventiva e que contribui para a manutenção da saúde mental (VIEIRA, 2008, p. 180)

Uma vez que, consoante as normatizações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral e sexual são violências de incidências no âmbito laboral, portanto, é assunto pertinente às pautas de saúde, conforme regras da Organização Mundial de Saúde (OMS), dando azo à lesão aos direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.



A denúncia é, pois, relevante veículo de enfrentamento, visto que mesmo se não alcançada pela mídia<sup>9</sup>, suscitando o debate, confere visibilidade a uma violência emergente no meio ambiente de trabalho e que irradia os seus deletérios efeitos sobre todo o grupo e, sobretudo, na vítima eleita alvo da reiterada perversidade. (HIRIGOYEN, 2006, 19).

Além de relevante veículo de enfrentamento ao assédio moral, a denúncia traduz, de imediato, o sentimento de resgate da dignidade humana aviltada, conferindo visibilidade à violência cotidiana velada, ao tempo em que estimula as demais vítimas a, acreditando na tutela jurisdicional, perfilharem idêntico caminho, afastando a cumplicidade e negligência quanto ao dever de solidariedade, exercendo, pois, com maior completude a cidadania, conformando-a no contexto democrático.

O enfrentamento do assédio moral, enquanto violência perversa no cotidiano, ao contrário do escopo de isolamento da vítima que o assédio tende a lograr, deve se estribar na consciência da necessidade de se estabelecer aliados, com esteio no espírito de solidariedade que deve ser fortalecida pela consciência que cada um deve nutrir quanto a sua responsabilidade pelo equilíbrio do meio ambiente de trabalho, sobretudo, quando considerada a circunstância de que, após o lar, é no ambiente de trabalho onde, através do desprendimento de sua energia laborativa, a pessoa, exerce atividade produtiva, ao tempo em que se realiza e logra o alcance pleno de sua dignidade.

Ponderada a circunstância de que, quanto mais os ataques de assédio moral se protraem no tempo, maior o traumatismo, tornando a vítima mais estigmatizada, enquanto, no outro pólo das trincheiras de afetos, o assediador, em atitude intransigente e narcísica, não admite o sucumbir ou malear de seus posicionamentos autoritários, á luz, muitas das vezes, da indiferença e desmerecimento da empresa, frente ao conflito traumático, considerando-o desprovido de importância e, portanto, não merecedor de atenção, face aos interesses inarredáveis da cadeia produtiva, alimentada pelo afã do alcance de maior produção e lucratividade. (HIRIGOYEN, 2006, 19).

Uma vez descortinado tal panorama, embora escape do âmbito da prevenção, o que não se espera, sobretudo, quando os gestores, trabalhadores e trabalhadoras são submetidos a pertinentes informações, através de capacitação, promovida no âmbito organizacional, o ideal

---

<sup>9</sup> HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p.19

é que as instituições públicas e privadas contassem com especialistas sem vínculo empregatícios

, não passíveis de enredamento e intimidação emanada da estrutura organizacional descomprometida com o bem-estar e responsabilidade social com o desvelo à manutenção da saúde e ao equilíbrio do meio ambiente de trabalho, e, então, alheios à estrutura hierárquica organizacional, tratar dos conflitos, conferir conotação de igualdade necessária, perfazendo a mediação à luz dos ditames isonômicos, fortalecendo a dignidade até então vulnerada pela violência no trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, 333).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante todo exposto aqui promovido, é plausível revelar que o assédio moral e o assédio no ambiente do trabalho, se caracteriza como toda e qualquer conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, que possa causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, buscando a exclusão da vítima do ambiente social.

Pautado no problema e objetivos específicos, colima conferir o presente trabalho, através de uma abordagem clara e objetiva, capturar o interesse para o tema assédio moral e sexual de enfrentamento necessário à promoção e proteção da dignidade da pessoa humana.

Conferindo assim, uma maior visibilidade a violência no ambiente de trabalho, suas conseqüências, bem como aclarar a necessidade da promoção de programas, políticas e ações públicas, que possam permitir a promoção e irradiação do efeito pedagógico da atuação correcional e jurisdicional, no intuito de evitar as demandas, vergonhosamente, contidas e que desencadeiam trágicos e permanentes efeitos na vítima desses atos.

Isso porque, o trabalhador é submetido ao abuso do assédio, através de situações humilhantes, com trabalhos forçados, embaraços, para se manter no empregado e continuar recebendo seu salário, mesmo sabendo que esta remuneração mínima não possui nenhum poder de compra que venha a atender as condições digna que é totalmente afetada em função dos efeitos causados pelo assedio moral.

As conseqüências deixadas na vítima assediada são de tamanha proporção e natureza, recaem sobre sua saúde, seus relacionamentos interpessoais e sociais, afeti seus direitos pessoais principalmente sua dignidade, com toda esta agressão, deixa sua vida totalmente destruída ou ate mesmo o levando a perdê-la. Todavia o efeito maligno do assédio moral também afeta o patrão, com a diminuição de sua produção, com grandes gastos com o aumento de acidentes trabalhista, com a maior rotatividade, e outros que retardam o desenvolvimento tecnológico e da economia do estabelecimento empregatício, e do país.

O empregado que for vitimado pelo assédio moral, precisa ter uma justiça atuante independente ou não da situação, ele tem que possuir uma garantia anterior à indenização do dano moral gerado. Observa-se que o ressarcimento dos danos causados pelo fenômeno acontece depois que se extingue o contrato de trabalho, somente quando.

O aspecto relevante no estudo do assédio moral e sexual é a legislação construída em vários municípios. O assédio moral e sexual nas relações de trabalho criou-se uma espécie de febre legislativa, por isso os órgãos legislativos de vários municípios correram a frente para combater tal fenômeno.

Porém estas normas só são válidas para o setor público, onde já se é visto a conscientização dos legisladores, todavia ainda é uma movimentação pequena diante da gravidade do fenômeno.

A falta de uma legislação nacional atrapalha a caracterização e a punição do assédio moral, evidencia-se com isto a necessidade da criação de uma lei específica e uma enorme incentivação para um bom relacionamento entre as pessoas que ocupam o mesmo campo de trabalho, com campo aberto a comunicação, oferecimento médico, psicológico, jurídico, uma participação grande dos órgãos que representam os empregados e dos entes estatais para que fiscalizem e punam rigorosamente a prática do assédio moral.

Precisa acontecer no Brasil uma lei própria do assédio moral que abranja todos os sujeitos envolvidos na relação do fenômeno, onde haja punições severas de responsabilidades para cada um dos envolvidos, porém deve-se tomar cuidado para que não venha a surgir uma industrialização de fraudulentas indenizações por danos morais provenientes do assédio moral no ambiente trabalhista, pois isto levaria a descrença no combate deste mal contemporâneo.

Posto que violência perversa no cotidiano do trabalho o assédio moral e sexual demanda necessário enfrentamento, caminho valoroso para o alcance da justiça social, vergado, sobretudo, ao escopo primordial de resgatar e promover a dignidade da pessoa humana, afastando matizações que desprestigiam a pessoa como sujeito de direitos, conformando, pois, a cidadania.

## REFERÊNCIAS

- AQUINO, Rubem Santos Leão de. BELLO, Marco Antonio Bueno. **Liberdade? Nem pensar: o livro das conjurações**. Rio de Janeiro: Record: 2001.p.9.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 2. ed. ver. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 13.
- AZEVEDO, M. A.; GUERRA, V. de A. A violência doméstica na infância e na adolescência. São Paulo: Robel, 1995.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995.
- \_\_\_\_\_. Proteção á intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997.
- BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 7. ed. Brasília: UNB, 1996.
- BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2005
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.
- BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário da língua portuguesa**. Ed. rev. e atual por Helena Bonito C.Pereira, Rena Singer. São Paulo: FTD:LISA, 1996.
- CAIRO JR. José. **Direito processual do trabalho: Teoria geral e processo de conhecimento**. Salvador: JusPODIVM, 2008.
- CALIL, Léa Elisa SilingowschL. Direito do trabalho da mulher. São Paulo, ed. LTr, 2007.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CAIXETA, S. O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Consultor Jurídico. 2005. Disponível em: [http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio\\_moral\\_tao\\_antigo\\_quanto\\_proprio\\_trabalho#autores](http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho#autores). Acesso em 17 de dez. 2017.
- CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo. LTr, 2002
- CAVALIERI, Sergio Filho. Programa de responsabilidade civil. Rio de Janeiro, Malheiros, 2005.
- COLLOR, Lindolfo. Origens da legislação trabalhista. São Paulo, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v.59, 1990
- COSTA, Judith Martins. **Diretrizes teóricas do novo código civil brasileiro**. São Paulo, Saraiva, 2002.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Reflexos da reforma do CPC no processo do trabalho: leitura constitucional do princípio da subsidiariedade**. São Paulo: Método, 2007.

COSTA, Silva Generali da. **Assédio sexual – uma visão brasileira**. São Paulo, ed. Artes Ofícios, 1995.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 287.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. São Paulo, ed. LTr, 1995.

GUEDES, M. N. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista da AMATRA*, n. 2, p. 34-50, dez. 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

\_\_\_\_\_. Assédio, coação e violência do cotidiano. Cascais: Pergaminho, 2002.

\_\_\_\_\_. O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade. Lisboa: Pergaminho, 1999.

JACQUES, M. G. C. **Identidade e trabalho: uma articulação indispensável**. In: TAMAYO, A. et. al. **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996.

JESUS, Damásio de e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio sexual**. São Paulo, ed. Saraiva, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo, LTr, 2009.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann**. in THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2009.

LIGHTLEE, Juliana. **Assédio sexual no local de trabalho**. São Paulo, ed. Qualitimark, 1993.

LIMA, Amarildo Carlos de. **Aferição do assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

LAKATOS, E.M., MARCONI M.A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2006.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. atual. São Paulo: LTr, 2004.

KORNBLIT, Ana Lia; PETROCCI, Mônica. **Assédio sexual no trabalho**.

KRAWULSKI, E. A. Orientação Vocacional e o Significado do Trabalho. Revista da ABOP. Florianópolis, 1988.

MARTINS FILHO, I. G.; FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M. **Historia do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo; LTr, 2002

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.  
 \_\_\_\_\_ . **Comentários à CLT**. São Paulo, ed. Atlas, 2015.

MASLACH C. P. & LEITER, P. M. Fonte de Prazer ou Desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papirus, 1999.

MEZZAROBA Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo, Saraiva, 2005.

MELLO, Celso Antônio bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MENDES, R & Dias, E. C. **da medicina do Trabalho à saúde do Trabalho**, Rev. Saúde Pública, São Paulo

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica no Trabalho**. Ed. Gráfica. 1ª Ed. 2007.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de direito processual civil**. 6. ed.. São Paulo: Atlas, 2010.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **O novo processo civil brasileiro: exposição sistemática do procedimento**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

OLIVEIRA. S. G., **Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. In: Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR . 2001.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual e as relações de trabalho**. São Paulo, Makon Books, 1998.

PALMEIRA Sobrinho, Zéu. **O Assédio Sexual, Suplemento Trabalhista**. LTR nº

PAULO, VICENTE; ALEXANDRINO, MARCELO. **Resumo do direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Impetrus, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Execução trabalhista: estática, dinâmica, prática.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2007.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Execução Trabalhista: Estática dinâmica prática.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2004.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Principios de Direito do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

RODRÍGUEZ, Carlos Cubillo. **Tratamiento jurídico Del mobbing.** Madri, ed. Ramón Rages, 2008.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio sexual no emprego. Repressão penal e reparação civil. Revista do Advogado, n. 66, p. 41-47, junho 2002.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias.** 2ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, José Afonso Da. **Curso de direito constitucional positivo.** 23. ed. ver. e atual: São Paulo. 2003.

SILVA, F.P.P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. PSI - Revista de Psicologia Social e Institucional, n. 2, a. 1, jan. 2004. Disponível em: <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>

SILVA, F. P. P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. Psi nº 2, ano 1, 2004

SILVA, Luiz Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** 2ª ed. São Paulo LTr, 1999

VADE MECUM Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assedio: do moral ao psicossocial.** Curitiba: Juruá, 2008.