

UNIVERSIDADE TIRADENTES

GILDÁRIO SILVA JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

PRÓPRIÁ
2011

GILDÁRIO SILVA JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada à
Universidade Tiradentes
como um dos pré-requisito
para a obtenção do grau de
bacharel em Direito.

WLADIMIR CORREIA E SILVA

PROPRIÁ
2011

GILDÁRIO SILVA JÚNIOR

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes- UNIT, como um requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

WLADIMIR CORREIA E SILVA
UNIVERSIDADE TIRADENTES

1º EXAMINADOR
UNIVERSIDADE TIRADENTES

2º EXAMINADOR
UNIVERSIDADE TIRADENTES

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela força espiritual para a realização desse trabalho.

Aos meus pais Gildário e Antônia, pela oportunidade, apoio e compreensão durante toda minha vida.

À minhas irmãs Senira e Loudes, pela ajuda e pela nossa amizade e companheirismo.

À minha filha Clara e minha esposa Tacyana, pela alegria e convivência.

À minha prima Lúcia e toda minha família, pela colaboração.

Aos meus colegas e amigos do curso, Deisy, Aline, Juliana, Livia, pela cumplicidade, ajuda e amizade.

Ao professor Wladimir, pela orientação deste trabalho.

“A força do direito deve superar o direito da força”.

Rui Barbosa

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é abordar um estudo visando encontrar meios adequados à proteção do empregado nos casos relacionados à configuração do assédio moral no meio ambiente laboral, para cumprir o desiderato proposto neste trabalho, a metodologia utilizada é a bibliográfica, com o método dedutivo, embasando os estudos nas obras de autores já consagrados, muito embora doutrina ainda não trouxe entendimento pacificado acerca dos métodos mais adequados à efetiva tutela dos bens jurídicos atingidos. A Relação de Emprego é caracterizada pela onerosidade, pessoalidade, continuidade, não eventualidade e subordinação, esta atribui ao empregado o dever de respeitar as normas da empresa onde trabalha e a seguir às ordens de seu empregador, mas através do individualismo exacerbado desse poder vem gerando atritos, condutas repetitivas, que visam destruir o psicológico da vítima, desestabilizando-a emocionalmente, fazendo-a crer que não tem capacidade para desempenhar as funções que lhe foram confiadas, assim configurando o assédio moral. Desta forma o empregado terá sua honra, sua dignidade, sua saúde psíquica e até mesmo física atingidas. Nenhum dos bens lesionados poderá ser restabelecido. Por isso o assédio torna-se tão grave. No entanto, mesmo sendo tão grave, o único meio, atualmente utilizado para proteger a vítima é a reparação através da responsabilidade civil, devendo o mesmo arcar com o dano através de uma indenização por danos morais e/ou materiais, bem como a possibilidade do empregado vítima do acoso pleitear judicialmente a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, para que possa fazer jus ao recebimento das verbas rescisórias.

PALAVRAS-CHAVE: Relação de Emprego; Assédio Moral; Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

The objective of the present work is to approach a study seeking to find appropriate means to the employee's protection in the cases related to the configuration of the moral blockade in the environment labour to accomplish the desideratum proposed in this work, the used methodology is the bibliographical, with the deductive method, basing the studies in the authors' works already consecrated, very away it indoctrinates didn't still bring understanding pacified concerning the most appropriate methods to the effective protection of the reached juridical goods. The Relationship of Job is characterized by the onerousness, the individual naturecontinuity, no eventuality and subordination, this attributes to the employee the duty of respecting the norms of the company where he/she works and to proceed to the orders of his/her employer, but through the exacerbated individualism of that power it is generating attritions, repetitive conducts, that you/they seek to destroy the psychological of the victim, destabilizing her emotionally, making her to have faith that he/she doesn't have capacity to carry out the functions that were him/her confident, like this configuring the moral blockade. This way the employee will have his/her honor, his/her dignity, his/her psychic health and even physics reached. None of the goods injured can be reestablished. Therefore the blockade becomes so serious. However, same being so serious, the only middle, now used to protect the victim is the repairing through the civil responsibility, owing the same to arch with the damage through a compensation for moral damages and/or materials, as well as the employee victim's possibility of the I pursue to plead the indirect rescission of his/her labor agreement judicially, so that he/she can deserve the reception of the budgets cancellations.

WORD-KEY: Relationship of Job; Moral blockade; Civil responsibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 RELAÇÃO DE EMPREGO	13
1.1 Histórico e Definição.....	13
1.2 Requisitos Caracterizadores da Relação de Emprego	16
1.3 Natureza Jurídica.....	17
1.3.1 Teorias Contratualistas Tradicionais	18
1.3.2 Teoria Contratualista Moderna.....	21
1.3.3 Teorias Acontratualistas.....	22
1.4 Sujeitos	23
1.4.1 Empregado	23
1.4.1.1 Espécies de Empregados.....	24
1.4.2 Empregador	27
1.4.2.1 Poder Diretivo do Empregador.....	30
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	32
2.1 Definição e Aspectos Preliminares a Respeito do Assédio Moral.....	32
2.2 Situações que Vem se Confundindo com o Assédio Moral	37
2.3 Modalidades de Assédio Moral.....	38
2.4 Sujeitos	40

2.5 Métodos de Exteriorização do Assédio	41
2.6 Efeitos do Assédio Moral na Vida do Assediado.....	42
2.7 Bem Jurídico Afetado	43
3 MEIOS HÁBEIS A PROTEÇÃO DO HIPOSSUFICIENTE.....	46
3.1 Aspectos Preliminares	46
3.2 Dano	46
3.2.1 Dano indenizável.....	47
3.2.2 Dano material e moral.....	48
3.3 Responsabilidade Civil.....	49
3.3.1 Aplicação da responsabilidade civil ao assédio moral	53
3.4 Reflexos Trabalhistas: despedida indireta	55
3.5 Reflexos Cíveis: indenização e sua quantificação	57
3.6 Medidas Preventivas Adotadas Pelos Empregadores.....	60
3.7 Assédio Moral na Legislação Brasileira.....	62
CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho, desde o surgimento das primeiras relações de emprego, é caracterizado por ser um tanto quanto hostil, onde várias pessoas dotadas de personalidades diferentes são ínsitas em um mesmo local, tendo que conviver diariamente em busca de um objetivo em comum, realizar as atividades pelas quais são remuneradas. Cada uma dessas pessoas é dotada de um conjunto de convicções próprias e, por isso, muitas vezes, podem surgir conflitos em decorrência de certas divergências de opiniões em relação à consecução do trabalho.

Conflitos são normais, em um mundo em que os seres apresentam um grande individualismo, entretanto, existem situações que pelo seu excesso devem ser analisadas de uma forma mais cautelosa, haja vista que podem estar embasadas em condutas lesivas a bens jurídicos protegidos pelo direito.

O assédio moral é um fenômeno, que, observado de uma forma rápida e despreocupada, pode ser configurado como um simples conflito, mas, no entanto, é um fenômeno de proporções desastrosas.

Com o intuito de sopesar de uma forma mais pormenorizada os vários aspectos que compõem este fenômeno, este trabalho foi realizado, tendo como escopo um estudo visando encontrar meios adequados à proteção do empregado nos casos relacionados à configuração do assédio moral no meio ambiente laboral. Uma vez que o estudo desse tema ainda é bem recente e por conta disso não existem dispositivos no nosso ordenamento que possam assegurar uma tutela efetiva em relação a sua repressão.

Por conta disso, ao longo deste trabalho tentaremos resolver a seguinte problemática: quais os meios adequados a proteção do empregado em relação ao Assédio Moral?

Embora, atualmente, mesmo não tendo normas específicas a tutelar os casos de assédio, o judiciário vem julgando casos favoráveis as vítimas desse fenômeno, dando enfoque à reparação por meio de indenizações por danos materiais e morais, como também, possibilitando ao empregado pleitear judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Mas, como será possível vislumbrarmos ao longo do estudo aqui apresentado, as reparações dos danos não são os meios mais eficientes à proteção do hipossuficiente, por isso faz-se necessária uma análise mais detalhada desse fenômeno em busca de mecanismos que possam refrear a disseminação do assédio.

Para cumprir o desiderato proposto neste trabalho, a metodologia utilizada é a bibliográfica, com o método dedutivo, embasando os estudos nas obras de autores já consagrados, muito embora doutrina ainda não trouxe entendimento pacificado acerca dos métodos mais adequados à efetiva tutela dos bens jurídicos atingidos.

Por isso, no primeiro capítulo faremos uma análise acerca dos elementos que compõem a relação de emprego: seus sujeitos, requisitos, natureza jurídica e poderes inerentes ao empregador. Somente após fazer-se um exame da estrutura laboral, pode-se entender o porquê do assédio moral ter nesse ambiente uma maior incidência, bem como entender até que ponto o empregador e os superiores hierárquicos dos obreiros estão legitimados a atuar, utilizando-se de seu poder de direção.

No segundo capítulo adentraremos no estudo tendo como enfoque os vários aspectos do assédio moral no ambiente do trabalho, para que possamos entender com maior

clareza o que de fato é esse fenômeno, distinguindo-o de figuras assemelhadas, para que o mesmo não se banalize pelo fato das pessoas não terem conhecimento a seu respeito.

Por fim, será no terceiro capítulo que a problemática do presente trabalho será visualizada, nele será dado um enfoque a questão da responsabilidade do empregador, nos vários tipos de assédio que podem se concretizar, bem como será ao longo deste capítulo que tentaremos solucionar a questão dos meios hábeis a proteção do hipossuficiente.

1 RELAÇÃO DE EMPREGO

1.1 Histórico e Definição

Segundo os historiadores, os primeiros humanos surgiram entre 100 mil e 200 mil anos atrás. Eram nômades, deslocando-se de um lugar para outro em busca de alimentos, pois não fabricavam nenhum instrumento que facilitasse sua sobrevivência. Não construíam casas e por isso abrigavam-se em cavernas.

No entanto, tempos depois, o ser humano começou a fabricar instrumentos rudimentares e a partir daí houve uma maior divisão das tarefas ligadas à subsistência dos grupos. Sendo as mulheres, as crianças e os velhos responsáveis por atividades que exigissem menor força física, enquanto os homens faziam as demais, como a caça e a pesca.

Com o passar dos anos o conhecimento humano foi se aperfeiçoando e com isso os instrumentos de pedra foram sendo fabricados com técnicas cada vez mais aprimoradas, e além de desenvolverem técnicas de produção de instrumentos cada vez mais aprimoradas, através das observações realizadas, descobriram meios de produzir o próprio alimento, praticando a agricultura. A partir dela, os nossos ancestrais começaram a se fixar em locais determinados. Diante disso, surgiram as primeiras aglomerações humanas, dando início às primeiras vilas. Estas ao longo dos anos foram tomando proporções cada vez maiores, dando origem às sociedades.

A partir do surgimento dos primeiros grupos sociais, as relações humanas foram se tornando cada vez mais complexas, a economia familiar foi dando lugar ao comércio. Aos poucos o comércio foi crescendo e o intercâmbio entre civilizações diferentes foi se intensificando. As desigualdades também foram aumentando, surgindo a divisão de classes e o domínio das classes mais ricas sobre os meios de produção. Com isso as pessoas precisavam procurar trabalho, já que não tinham como prover o sustento de sua família.

Contudo, na antiguidade o trabalho era tido, por algumas civilizações, como a grega e a romana, como aviltante, sendo desprezado pelos cidadãos que o viam como um fator de diminuição dos talentos intelectuais. Essas civilizações tinham nos escravos a mola propulsora da economia, visto que eram eles que realizavam os trabalhos.

Os escravos eram vistos como coisas e não eram detentores de direitos. Os únicos que tinham direitos eram os proprietários dos escravos. Cabendo a estes apenas o dever de submissão às ordens de seus donos.

Com o enfraquecimento do Império Romano, as cidades foram diminuindo, pois as pessoas começaram a migrar para o campo. Por isso, durante a Idade Média, a Europa viveu um processo de ruralização. Com isso, teve início o Sistema Feudal, onde o trabalho era realizado pelos servos. Estes não eram escravos, mas também não eram totalmente livres, porque não escolhiam o tipo de trabalho que desempenhariam, nem a quem iriam prestar seus serviços. Além do que, parte da produção do servo era entregue ao Senhor Feudal que era o nobre dono da terra onde o servo trabalhava.

Todavia, ao final da Idade Média, outra forma de trabalho veio a existir, o trabalho realizado nas corporações de ofício, que eram organizações formadas por três figuras, que obedeciam a uma ordem hierárquica rigorosa, sendo constituída pelos: mestres,

companheiros e aprendizes. Os mestres figuravam no topo da relação, enquanto os aprendizes ficavam na escala inferior, sendo submissos aos mestres e aos companheiros.

Amauri Mascaro Nascimento (2009) descreveu esta organização da seguinte forma:

As corporações de ofício eram órgãos privados ou públicos, conforme variações de espaço e tempo. Reuniam mestres, companheiros e aprendizes, num unitarismo que aniquilava a livre iniciativa, uma vez que cabia à corporação impor as diretrizes fundamentais a que os corporados estavam submetidos. Todos os ofícios eram limitados e regulados pela corporação. (NASCIMENTO, 2009, p. 526)

Com o advento da Revolução Francesa em 1789, as corporações foram enfraquecendo, por contrastarem com os ideais de liberdade lançados pela revolução, até serem proibidas em 1791 pela Lei de Chapellier.

Contudo, foi com o pioneirismo de James Watt, o inventor da máquina a vapor, que impulsionou a corrida pela produção de equipamentos mais modernos para auxiliar a produção, dando origem a uma grande revolução, que fora denominada Revolução Industrial, que tiveram início as relações de emprego, pois as empresas cresceram e se expandiram, com isso aumentou a demanda por trabalho, as pessoas iniciaram um novo processo de migração, só que agora deixando o campo e indo para as cidades trabalharem nas fábricas. A economia familiar foi sendo trocada pelo trabalho subordinado, ou seja, a relação de emprego agora era a mais importante forma de trabalho.

Essa relação laboral é uma espécie de relação de trabalho, porém distinta das demais, já que se desenvolve de forma subordinada, por uma pessoa física que presta serviços a uma pessoa que irá remunerá-la pelo trabalho realizado. Lembrando que é uma relação de trato sucessivo onde as prestações e contraprestações se renovam a cada dia e perduram até o fim do vínculo empregatício, assim essa relação não se exaure com a prática de um determinado ato, como ocorre com os contratos de compra e venda.

1.2 Requisitos Caracterizadores da Relação de Emprego

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, porém com características próprias, que a distingue das demais relações laborais.

Em um primeiro momento devemos observar que esse tipo de trabalho se desenvolve de forma subordinada, ao contrário do que ocorre com o trabalho avulso, autônomo ou eventual. Nela o trabalhador se encontra juridicamente subordinado ao seu empregador. Devendo acatar as ordens deste. Dessa subordinação do empregado ao empregador, nasce para este a possibilidade de aplicação de penalidades ao obreiro faltoso.

Além de estar subordinado ao seu empregador o trabalhador, que tem que ser pessoa física, deverá realizar o seu trabalho pessoalmente, portanto, não poderá ser substituído por outro, pois o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, em razão da pessoa. No entanto, a pessoalidade só diz respeito ao empregado, porque o empregador poderá ser substituído na vigência do contrato de trabalho, sem que isso provoque a ruptura do mesmo, pois somente a atividade do empregado é personalíssima. Assim dispendo os arts. 10 e 448 da CLT:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art.448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

O trabalhador subordinado só poderá figurar como sujeito da relação de emprego se realizar seu trabalho com continuidade, visto que uma das características básicas desse tipo

de labor é justamente a sua não eventualidade, pois, como fala Martins (2009, p. 91), “[...] aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”.

Outra característica importante da relação de emprego é sua onerosidade, já que o trabalhador realiza sua prestação mediante o recebimento de seu salário, ou seja, o contrato de trabalho não é gratuito. No momento que alguém presta serviços de forma gratuita não é empregado. Um exemplo é o das pessoas que prestam serviços a instituições beneficentes apenas com o intuito de ajudar, não podendo ser descritas como empregados dessa instituição, salvo se prestarem o trabalho pessoalmente, com continuidade, de forma subordinada e mediante o recebimento de um salário.

Por fim, resta esclarecer, que o contrato de trabalho tem ainda na alteridade uma característica importante, porque o empregador, por ser o detentor dos meios de produção, como também a parte economicamente mais forte da relação aqui estudada, assume os riscos da atividade econômica, não podendo o empregado deixar de receber sua remuneração em razão de qualquer prejuízo que o empregador venha a ter em determinado período.

1.3 Natureza Jurídica

As teorias contratualistas, ao contrário das acontratualistas, definem a relação de emprego como sendo de natureza contratual, muitas, inclusive, erroneamente, equiparando-a a uma das espécies civilistas de contrato, como será possível observar. Essas teorias foram denominadas por Delgado (2009) como teorias contratualistas tradicionais. Contudo, outra corrente doutrinária, que também defende a natureza contratual se formou, mas, ao contrário

da anterior, essa defende que a relação de emprego tem características próprias, distintas das demais espécies e que, por isso, não pode ser explicada tendo como embasamento os contratos do Direito Civil. Ficando conhecida entre os doutrinadores como Teoria Contratualista Moderna.

1.3.1 Teorias Contratualistas Tradicionais

Embora o trabalho seja uma atividade humana muito antiga, os estudos a cerca dos elementos que compõem a relação de trabalho são, em relação aos outros ramos do Direito, bem recentes. Por isso os doutrinadores trabalhistas encontram-se, muitas vezes, limitados e por isso valem-se dos institutos das outras ciências jurídicas para explicar alguns fenômenos novos aos quais se deparam. Assim ocorreu com o estudo da natureza jurídica da relação de emprego. Os primeiros juristas a estudar a natureza jurídica dessa relação, analisaram-na a luz do Direito Civil, equiparando-a ora a uma compra e venda, ora a um mandato, etc.

Segundo Delgado (2009, p. 60), a teoria da compra e venda é bastante antiga, sendo originária do início do Século XIX, por proposta do jurista Pothier. Por meio dela atribuíram à relação de emprego natureza jurídica de compra e venda, visto que o empregado venderia a sua força de trabalho ao empregador, recebendo deste um valor fixo, denominado salário.

Data vênua, essa teoria não é aceita por grande parte da doutrina, pois na compra e venda a obrigação a ser cumprida é a de dar, já no contrato de trabalho a obrigação a ser

cumprida é a de fazer. Enquanto na compra e venda a coisa se separa daquele que a vende, no contrato de trabalho, o esforço despendido pelo empregado, que é aquilo que está sendo posto a disposição do empregador, não se separa de seu dono, continua com o obreiro.

Outro ponto a ser abordado é a duração do contrato laboral, este é de trato sucessivo, não se exaurindo com a simples satisfação da obrigação, como ocorre na compra e venda.

Carnelutti, tentando dar uma nova roupagem a esta teoria, comparou o trabalho realizado pelo empregado à energia elétrica, segundo ele, ambos podem ser objeto de compra e venda. Para ele “o que permanece com o trabalhador é a fonte de sua energia, isto é, seu próprio corpo: a energia, no entanto, sai dele e não volta mais”. Entretanto, sua teoria não foi acolhida pela doutrina, pois, conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 559):

A energia elétrica é adquirida segundo as unidades que se deseja comprar, o trabalho é contratado sem essa contraprestatividade rigorosa, tanto assim que mesmo sem a prestação de trabalho o empregado é remunerado, como nos repousos diários, semanais e anuais.

Além da supracitada teoria, outra se desenvolveu, a teoria do arrendamento, que se funda no período em que os trabalhos eram executados por escravos. Na Grécia e na Roma antiga era assim, os trabalhadores eram destituídos de direitos, tratados como coisas e com isso passíveis de arrendamento. Daí surgiu a vinculação da relação de emprego aos critérios de arrendamento. Sendo a força de trabalho a coisa arrendada.

Porém houve inúmeras críticas a essa teoria. A doutrina afirma que no arrendamento a coisa separa-se do arrendante, para ficar sob a posse do arrendatário. Todavia na relação de emprego o trabalho continua unido ao trabalhador. Assim acredita Philipp Latmar citado por Nascimento (2003, p. 556):

A prestação do arrendante ou vendedor é sempre uma parte do seu patrimônio, enquanto que no contrato de trabalho não se promete senão a força pessoal, isto é, nada que pertença ao patrimônio. O trabalhador promete uma atividade, o que não é nunca o objeto da prestação do arrendante ou vendedor.

Como a teoria do arrendamento, a teoria do mandato também foi amplamente criticada. Defendida por juristas franceses do Século XIX, fala que o contrato de trabalho equipara-se a um mandato, com o empregador na posição de mandante e o empregado, na de mandatário. Todavia, com exceção dos cargos de confiança, a representação é elemento dispensável no contrato de trabalho e de grande importância no mandato. E como diz Barros (2009), o mandato tradicionalmente é gratuito, enquanto o contrato de trabalho é sempre oneroso.

Enquanto isso, outras idéias surgiram definindo a natureza jurídica da relação de emprego como sendo fundada num contrato de sociedade. Mas desde já devemos negar-lhe provimento, pois na sociedade os sócios partilham os lucros, além de assumirem os riscos da atividade produtiva, ou seja, no período em que a empresa estiver com ganhos satisfatórios os lucros serão partilhados, em contrapartida, quando a empresa apresentar prejuízos, somente o empregador arcará com eles. Mas em nenhum momento o empregado poderá assumi-los, tendo direito ao recebimento de seu salário, férias e demais créditos que lhe são garantidos.

Por fim, devemos lembrar que o empregado é subordinado ao empregador, enquanto os sócios encontram-se no mesmo nível, ou seja, integram a empresa de forma igualitária, deste modo, um não será subordinado ao outro.

1.3.2 Teoria Contratualista Moderna

De fato a relação de emprego tem natureza contratual, entretanto com características próprias, desvinculadas dos institutos jurídicos do Direito Civil. Sua natureza contratual decorre do fato de que o vínculo empregatício se firma através da vontade livre e consciente das partes de quererem figurá-lo. Alguns doutrinadores afirmam que o contrato de trabalho parece um contrato de adesão, pois segundo eles as partes, principalmente o trabalhador, não discutem as suas cláusulas, já que muitas regras são emanadas do Estado ou de acordos e convenções coletivas, portanto, de seres estranhos ao acordo bilateral que será firmado entre o empregado e o empregador, além das normas da própria empresa que são impostas àquele.

Contrato de adesão, por menor que seja a liberdade de discussão das cláusulas, não deixa de ser contrato, portanto, mesmo que o pacto laboral apresente essa característica, não deixará de ter natureza contratual.

Mesmo apresentando-se com essa natureza, a relação de emprego tem uma estrutura própria, pois o trabalho na modalidade emprego só poderá ser realizado por pessoa física, de forma pessoal e subordinada, desde que exercido com continuidade, mediante o recebimento de uma contraprestação, denominada salário.

1.3.3 Teorias Acontratualistas

Existem juristas que afirmam que a relação de emprego tem natureza jurídica não contratual.

Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 568), afirma que “[...] ao movimento de idéias que procura fundamentar a relação jurídica trabalhista fora dos quadros do Direito Civil e das teorias contratuais, dá-se o nome de acontratualismo”.

Duas são as principais manifestações que desvinculam a teoria da relação de emprego do âmbito contratual: a teoria da relação de trabalho e o institucionalismo.

A primeira concentra seu fundamento na negação da vontade na constituição e na vigência do contrato de trabalho. Afastando a idéia de pacto ou acordo entre empregado e empregador. Nascimento (2006, p. 569) asseverando que, “[...] a prática de atos de emprego verificada no mundo físico e natural é a fonte da qual resultam todos os efeitos previstos na ordem jurídica e que recairão imperativamente sobre os sujeitos empregados.”

Em contra partida, o institucionalismo reflete o ideal de que a vontade e a liberdade não configuram elementos fundamentais a relação empregatícia, embora não os despreze como ocorre na anterior.

Os empregados, segundo ela, inserem-se na relação sujeitando-se as normas que lhe são impostas, nada criando ou constituindo, já que as normas que devem ser seguidas foram fixadas por meio de convenções coletivas, acordos e regulamentos das empresas. Cabendo ao subordinado aderi-las em busca do propósito maior, que são as aspirações da instituição.

1.4 Sujeitos

A relação de emprego desenvolve-se mediante o acordo de vontades fixado entre duas figuras primordiais, sem as quais ela não se desenvolveria e nem teria motivo para existir: empregado e empregador.

1.4.1 Empregado

Segundo o art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Deste artigo podemos observar os requisitos necessários para que um trabalhador enquadre-se na condição de empregado, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, não eventualidade, onerosidade (relativa ao pagamento de salários), e a dependência, no entanto a doutrina prefere o termo subordinação.

Além desses requisitos, encontramos no art. 2º da norma consolidada, outro de igual importância, que é a pessoalidade. Portanto, podemos analisar que os requisitos ou elementos fático-jurídicos necessários a qualificar um trabalhador como empregado são os mesmos presentes na configuração da relação de emprego.

O trabalhador que apresente estes elementos na verdade realiza trabalho subordinado, porém o tipo de trabalho desempenhado por ele é irrelevante à formação do vínculo empregatício, pois qualquer obrigação de fazer, possível de ser realizada e desde que

não contrária a lei (lícita) pode ser objeto de uma relação de emprego. Assim fala o parágrafo único do art. 3º da CLT: “Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual”. Por isso, os únicos requisitos que irão, de fato, distinguir o empregado de qualquer outra espécie de trabalhador, são os citados no parágrafo anterior.

1.4.1.1 Espécies de Empregados

a) Empregado Doméstico

O trabalhador que exerce suas atividades no âmbito residencial de seu empregador será considerado empregado doméstico, desde que preencha certos requisitos, sem os quais não se enquadrarão como tais.

Num primeiro momento os domésticos devem apresentar os cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam qualquer relação de emprego, que são: trabalho realizado por pessoa física, pessoalmente, com subordinação, de forma não eventual e onerosamente.

Após verificar a presença dos elementos supracitados, para se observar a existência da relação de emprego doméstico é necessário sopesar o envolvimento dos elementos fático-jurídicos específicos.

O art. 1º da Lei nº 5.859/72 (Lei do Empregado Doméstico), considera doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou

a família, no âmbito residencial desta”. Com isso, surgem três novos elementos, que são específicos desse tipo de relação: finalidade não lucrativa dos serviços prestados: prestação de serviços à família e exercício laboral desenvolvido no âmbito residencial.

Para ser considerado doméstico, o trabalho subordinado deverá ter finalidade não lucrativa.

Delgado (2009, p. 352), a esse respeito, elucida:

Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utilizar, embora tenham qualidade econômica para obreiro. Portanto, se na residência há regular pensionato para não-familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, no primeiro caso, e a cozinheira, no segundo caso, já não mais serão domésticas, mas empregadas comuns.

Outro elemento fático-jurídico específico da relação de emprego doméstico são as pessoas a quem os serviços são prestados, que no caso do doméstico é a pessoa física ou à família, ou seja, somente a pessoa física ou o grupo unitário pode ocupar o pólo passivo dessa relação jurídica especial (DELGADO, 2009, p. 353).

Como último requisito, atentaremos para o local onde os serviços devem ser prestados, pois no trabalho doméstico eles devem ser prestados no âmbito residencial do empregador. Entretanto, não significa que a prestação deva se limitar a residência do tomador de serviços, mas de forma mais abrangente, até por que “o serviço prestado não é apenas no interior da residência, mas pode ser feito externamente, desde que, evidentemente, o seja para pessoa ou família, como ocorre com o motorista” (MARTINS, 2008, p. 138).

A doutrina sustenta a tese de que o art. 1º da Lei nº 5.859/72 é equivocado quando emprega a expressão “no âmbito residencial”, pois a expressão mais correta seria “para o âmbito residencial”, para se acolher a situação dos domésticos que realizam tarefas fora da residência do empregador, mas para o âmbito residencial.

b) Empregado Rural

No ordenamento jurídico brasileiro, o elemento fático-jurídico essencial à configuração da relação de emprego rural não está na atividade desempenhada pelo empregado.

O empregado rural apresenta os mesmos requisitos necessários a qualquer tipo de empregado, entretanto, o que o diferencia das demais espécies é o tipo de atividade exercida pelo empregador.

O art. 1º da Lei nº 5.889/73 (lei que trata do trabalho rural) enuncia que “o empregado rural é a pessoa física que, em propriedade rural, ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário”. Logo, o que importa é o enquadramento do empregador como rural.

Martins (2008, p. 141), tratando do referido tema, esclarece:

Na verdade, não é apenas quem presta serviços em prédio rústico ou propriedade rural que será considerado empregado rural. O empregado poderá prestar serviços no perímetro urbano da cidade e ser considerado trabalhador rural. O elemento preponderante, por conseguinte, é atividade do empregador. Se o empregador exerce atividade agroeconômica com finalidade de lucro, o empregado será rural, mesmo que trabalhe no perímetro urbano da cidade.

Da mesma forma acolhe o tema a Súmula 196 do Supremo Tribunal Federal, afirmando que “ainda que exerça atividade rural, o empregado da empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador”.

c) Empregado em Domicílio

O empregado em domicílio é aquele que exerce as atividades laborais em sua própria residência. O art. 6º da CLT enuncia que não há distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

Como é possível vislumbrar, o art. 6º deixa claro que não é o lugar onde o trabalho será realizado que importa, mas sim a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia.

No entanto, não se deve confundir o empregado em domicílio com o trabalhador autônomo, pois mesmo que este realize o labor em sua residência, não poderá ser equiparado àquele, visto que o empregado em domicílio é subordinado ao controle de quem o contrata.

1.4.2 Empregador

O empregador pode ser definido como sendo a pessoa física ou jurídica, ou até mesmo o ente despersonalizado que contrata a prestação de serviços a pessoa física, que irá realizá-lo pessoalmente, com subordinação, de forma não eventual, mediante o pagamento de salário pelo tomador dos serviços.

Como é possível notar, não existem elementos fático-jurídicos específicos a caracterização do empregador, para se chegar a definição deste torna-se necessário observar

se ele contrata os serviços de pessoas que os exercerão como empregados, logo, é necessário identificar-se o trabalhador como empregado para daí saber se o tomador de serviços é de fato empregador.

O art. 2º da CLT traz de forma equivocada a definição de empregador, que está assim delimitada:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

O dispositivo supra e o seu parágrafo primeiro, na verdade trazem definições falhas a respeito da figura do empregador, pois podem ser empregadores, tanto a pessoa física, quanto a pessoa jurídica e até mesmos os entes depersonalizados. O que importa, na verdade, não é a personalidade da pessoa, mas a efetiva contratação por esta pessoa de alguém para prestar serviços na condição de seu empregado.

O art. 2º fala que a empresa será considerada empregadora, porém, “[...] na verdade, o empregador não é a empresa – ente que não configura obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física ou jurídica ou ente despersonificado titular da empresa ou estabelecimento” (DELGADO, *op. cit.*, p.371).

Com isso notamos que, de fato, não existem elementos próprios a identificação do empregador, o que importa é se chegar à análise da figura daquele que presta serviços a ele de forma subordinada, ou seja, o empregado.

Todavia, mesmo não existindo requisitos específicos ao empregador, iremos observar agora alguns aspectos comuns a tal figura, que são: a despersonalização e a assunção dos riscos ou simplesmente alteridade.

Com a despersonalização, a legislação visou proteger a continuidade da relação de emprego, visto que mesmo que o sujeito passivo da relação venha a mudar, a relação continuará existindo, sem que haja prejuízos ao empregado. Essa figura jurídica está presente na sucessão trabalhista (arts. 10 e 448, CLT).

A outra característica do empregador é a figura da assunção dos riscos ou alteridade, incumbindo ao empregador assumir todos os riscos da atividade empresarial, sem repassar nenhum ônus desta atividade aos seus empregados. Caso a empresa tenha prejuízos, estes não poderão ser repassados ao hipossuficiente, sendo exclusivos do empregador.

Portanto, não pode o empregador, alegando prejuízos sofridos pela empresa, querer reter os salários dos empregados, caso haja, desta forma, durante um período de três meses, enquadrar-se-á na chamada mora contumaz, dando ao empregado o direito de pleitear judicialmente a rescisão indireta do contrato (Decreto-lei 368/1968, art 2º, § 1º c/c art. 483, *d*, da CLT). Decorrente disso, o empregado poderá receber todas as verbas que receberia se fosse demitido sem justa causa: aviso prévio (trabalhado ou indenizado), saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e, quando houver, férias vencidas. Como também fará jus ao direito de sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) acrescido da multa de 40% paga pelo empregador sobre o valor do FGTS.

1.4.2.1 Poder Diretivo do Empregador

O trabalhador para ser considerado empregado deve preencher certos requisitos essenciais a essa espécie de labor. Um desses requisitos é a subordinação. Esta atribui ao empregado o dever de respeitar as normas da empresa onde trabalha e a seguir às ordens de seu empregador.

Por isso, não pode o trabalhador subordinado desempenhar suas atividades laborais ao seu bel prazer. Ele, portanto, estará adstrito ao poder de direção daquele que o emprega.

O poder de direção desenvolvido pelo empregador compreende três espécies, a saber: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

Considera-se poder de organização o direito que tem o empregador de organizar a estrutura de sua empresa, estabelecendo, por exemplo, as atividades a serem desenvolvidas, o horário de trabalho, o número de funcionários, enfim, todas as ações necessárias ao bom desenvolvimento de seu empreendimento.

Outro poder atribuído ao empregador é o poder de controle, neste é dado ao empregador o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Em decorrência dele, os empregadores poderão realizar revistas em seus funcionários, controlar o horário dos empregados, inclusive com uso de cartão de ponto, etc.

Em relação à revista é interessante fazer uma ressalva, pois ela não poderá ser realizada de forma a constranger o empregado. A revista realizada de forma vexatória afronta de forma latente o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal).

Outro meio de fiscalização ao qual pode recorrer o empregador é o monitoramento dos e-mails do trabalhador, salvo se não tiverem relação com o serviço, ou seja, somente pode o empregador fiscalizar os e-mails que digam respeito à atividade profissional do empregado.

Inúmeros podem ser os meios utilizados pelo empregador para realizar o controle e a fiscalização sobre as atividades de seus subordinados, entretanto, ele deve agir moderadamente, respeitando sempre os direitos de personalidade de seu empregado, do contrário estará agindo ilicitamente, podendo, assim, ser responsabilizado civil e penalmente por suas ações.

Além dos poderes, ora estudados, o empregador pode utilizar-se, outrossim, do poder disciplinar, que é aquele conferido a ele para fazer valer sua autoridade, aplicando medidas punitivas ao empregado violador dos deveres contratuais.

Esse poder autoriza o empregador a aplicar punições como: advertência, suspensão e até mesmo demissão por justa causa.

Não existe norma que regule a precedência de uma punição em relação à outra, o empregado pode ser demitido por justa causa, sem antes ter sofrido punição mais branda, se a falta cometida assim justificar. No entanto, o empregador deve fazer uso de seu poder disciplinar utilizando-se sempre do princípio da proporcionalidade

Por fim, resta esclarecer, que o judiciário pode ser acionado para analisar se o empregador fez uso corretamente de seu poder disciplinar, para que os direitos do hipossuficiente sejam protegidos, uma vez que o empregador tem a prerrogativa de usar sua autoridade com o objetivo de alcançar um ambiente de trabalho e produtivo, mas sem que para isso lese os direitos daqueles que estão sob sua direção.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

2.1 Definição e Aspectos Preliminares a Respeito do Assédio Moral

Desde os primórdios da humanidade a estrutura laboral se estabelece em torno de relações complexas, que, muitas vezes, estão permeadas de atitudes conflitivas. Estas, próprias de toda e qualquer relação humana, haja vista que os seres humanos possuem personalidades individualistas, cada um agindo e pensando conforme seus próprios ideais e, por isso, muitas vezes acabam indo de encontro às idéias de outras pessoas, podendo, assim, surgir conflitos.

Contudo, independentemente de existirem discordâncias entre as opiniões das pessoas, o que pode levar a desavenças entre elas, devemos nos ater ao fato de que há atitudes apresentadas que são realizadas com o objetivo de desestabilizar emocional e moralmente a vida daquele pelo qual alguém se sinta, de alguma forma, ameaçado.

O assédio moral é, de fato, um fenômeno que se estabelece tendo como ponto inicial os conflitos de interesses entre dados indivíduos, na maioria das vezes, sem que, ao menos, seja precedido por um desentendimento.

Muito embora, o fenômeno supracitado somente há muito pouco tempo tenha chamado a atenção dos estudiosos em relação ao seu estudo, é uma espécie de agressão aos direitos da personalidade dos seres humanos, bastante antiga. Todavia, por ser recente o seu estudo, os especialistas ainda não chegaram a um consenso a respeito de sua definição.

No Brasil é conhecido como assédio moral. Entretanto, não devemos esquecer que o fenômeno aqui estudado apresenta nomenclaturas distintas nos demais países do mundo. Na Inglaterra e nos Estados Unidos, por exemplo, o termo adotado é *bullying* (tiranizar); na Suécia, *mobbing* (molestar); na França, *harcèlement moral* (assédio moral); e na Espanha, *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral).

Heinz Leyman, psicólogo alemão, é segundo a doutrina, o pioneiro a cerca dos estudos relacionados ao assédio, ao qual denominou “mobbing”, para ele, essa espécie de agressão pode ser descrita da seguinte forma:

Assédio moral é 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 comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física e social duradoura.

Os primeiros estudos desenvolvidos no Brasil foram realizados por Margarida Maria Silveira Barreto em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, que teve como título “Uma Jornada de Humilhações”, segundo a magistrada, a médica enfocou em seus estudos a violência moral no ambiente laboral como causa agravante de prejuízos à higidez mental das pessoas (GUEDES, 2003, p. 150).

No entanto, a expressão “assédio moral foi adotada em nosso país após a publicação do livro da psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2009), que foi uma das primeiras pessoas a tratar especificamente deste tema, em sua obra “Malains dans travail”, traduzida para o português sob o título “Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”.

Nesse livro ela define essa forma de assédio da seguinte maneira:

O assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOVEN, 2009, p.100)

Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004), mestre e doutora em direito do trabalho, em trabalho divulgado na internet, apresenta o assédio aqui estudado como sendo um fenômeno que:

Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004, p.170)

Como pode ser observado, muitas são as definições e opiniões dos doutrinadores a respeito dessa forma de agressão, entretanto, entre os inúmeros conceitos apresentados é possível vislumbrarmos pontos convergentes, visto que todos concordam que para se configurar o assédio moral é necessário que as ações ofensivas sejam rotineiras, repetitivas. Não se pode definir como assédio moral agressões pontuais, a habitualidade das condutas ofensivas é um pressuposto indispensável à configuração do acoso. Por que, como explicam alguns doutrinadores, dentre eles *Mikel Urrutikoetxea*, quando se fala em assédio assumir uma postura em que todo o tipo de conduta aproximada o configura, pode ser tão desastroso quanto ignorá-lo, pois se considerarmos que tudo é assédio na verdade nada o é.

Simm (2008), após analisar o ponto de vista de alguns autores, conclui que:

Sem embargos, parece mais correto concluir-se que a prática reiterada do comportamento lesivo é mesmo elemento identificador do acoso psíquico, presente em sua definição, e quando o dano psíquico emergir de um único ato isolado poder-se-á estar diante de uma figura distinta, igualmente censurável e da mesma forma

ensejadora de respostas proporcionadas pelo ordenamento jurídico, inclusive a reparação civil e a repressão penal. (SIMM, 2008, p. 112)

Além de se observar a reiteração das condutas, torna-se necessário analisar se esta é realmente grave, ou se o dano causado ocorreu por conta de um abalo emocional preexistente na suposta vítima, visto que a pessoa já poderia estar sofrendo algum tipo de transtorno emocional e por isso qualquer atitude que parecesse agressiva a levaria ao estado em que se encontra. Não seria justo atribuir a alguém a prática de assédio moral por praticar uma conduta que só é, de fato, lesiva na concepção subjetiva da pessoa que se sente ofendida.

Outro ponto importante é a intencionalidade, a conduta praticada deve ser voltada a desestabilização emocional da vítima, tem que ter o objetivo de ferir, pomenorizar, fazer com que a pessoa se sinta mal. Os atos realizados têm que visar à destruição do assediado.

Hodiernamente, os seres humanos estão ficando cada vez mais individualistas, as noções de fraternidade, trabalho em grupo tem se tornado raras na sociedade contemporânea, as pessoas vivem como marionetes, controladas pelas guarras do capitalismo neoliberal, que implanta nelas o sentimento de competitividade, afastando-as e fazendo com que as relações fiquem cada vez menos corteses. Por isso, antes de afirmar que determinada situação apresenta elementos caracterizadores de assédio moral, deve-se avaliar se a conduta praticada não é mero ato de uma pessoa que trabalha sobre pressão e que em dados momentos “descarrega” suas tensões em seus colegas de trabalho ou subordinados.

Viforcós, Fernandez e Lopez, citados por Zeno Simm (2008, p. 120), ao transcreverem uma Decisão do Tribunal Superior de Justiça da Extremadura, elucidam com precisão o que fora dito no parágrafo anterior, afirmando que não se pode considerar como assédio psicológico:

Aqueles comportamentos menos corteses que usualmente são constatados no ambiente de trabalho, constituindo mero “conflito laboral, estresse profissional ou

outras manifestações de maltrato esporádico, de submissão a inadequadas condições de trabalho ou de outro tipo de violência no desenvolvimento da relação de trabalho.

Portanto, o elemento volitivo, ou seja, a intenção de causar um prejuízo a higidez mental da pessoa é importante ao se analisar a configuração ou não do acoso.

Por fim, resta esclarecer que o dano causado deve ser concretizado, a mera pretensão de se lesionar a integridade psicológica de outrem não enseja o assédio moral, o dano deve ser concreto. Este é o entendimento de Maria José Romero Rodenas, mas alguns doutrinadores discordam desse entendimento, alegando que se assim o fosse, pessoas com um perfil psicológico mais forte e que, por isso, teriam uma maior resistência a certas condutas psicologicamente lesivas ficariam desamparadas pelo Ordenamento Jurídico.

Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004), concordando com a existência do dano para se configurar o assédio, afirma:

O assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano. Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento.(...) Destarte, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral. (NASCIMENTO, 2004, p. 178)

2.2 Situações que Vem se Confundindo com o Assédio Moral

Para que não haja uma banalização do fenômeno ora estudado, faz-se necessário observar determinadas situações, que são muito comumente confundidas com o assédio moral.

A primeira e mais comum delas são as situações de estresse, em que a pessoa encontra-se sob pressão, sujeita as tensões próprias das relações que se constroem na sociedade atual, onde o ritmo de vida não é o mesmo dos séculos passados. O tempo, na atualidade, é um fator preponderante em todas as atividades, prazos devem ser rigorosamente cumpridos, um minuto desperdiçado, algumas vezes, significa milhões perdidos. Numa sociedade que “corre contra o relógio” e busca a produtividade e qualidade a todo custo é comum o crescimento exacerbado dos fatores de estresse. Por isso é muito relevante observar se o empregado está acoimado por situações estressantes ou está sendo vítima de assédio moral.

Entretanto, o assédio pode ser um fator que leva ao acoso, bem como este pode levar ao estresse. Hirigoyen (2009), a respeito disso, faz algumas ponderações. Segundo ela, “o estresse só é destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”, não se pode, portanto, afirmar que um trabalhador que apresente transtornos psicológicos por conta de fatores estressantes, comuns ao cotidiano do ambiente laboral, sofra tais transtornos por está sendo acossado. Antes de afirmar existir a figura de assédio, faz-se necessário analisar o caso concreto com muita cautela.

Outra figura bastante confundida com o assédio moral é a chamada “gestão por injúria” em que algumas pessoas tratam de formas descorteses seus subordinados, tratando-os

com grosserias, como se por estarem num patamar superior aos outros, pudessem tratá-los com indiferença. Nessa figura está presente a generalidade, a pessoa não tem intenção de trazer transtornos aos empregados, apenas deseja, numa linguagem mais corriqueira, “mostrar quem manda”. Para Hirigoyen (2009) o que diferencia essas descortesias do assédio, é o fato de que todos os trabalhadores a percebem e são vítimas dela, sem distinção.

Assim como a figura supracitada, também não se considera assédio o fato de o trabalhador prestar seus serviços em ambientes insalubres, com recursos escassos, se as más condições de trabalho não têm o caráter precípua de prejudicar o empregado. O empregador poderá ser punido por não apresentar um ambiente laboral saudável aos seus subordinados, mas não poderá ser acusado de praticar assédio moral, se seu desiderato não está voltado a atacar a saúde mental daqueles que trabalham sob sua supervisão.

Por fim, não podemos esquecer que o empregador apresenta poderes sobre o trabalho de seus empregados, poderes limitados, mas que são necessários ao bom desenvolvimento da atividade laboral. Como já salientado no capítulo anterior, o superior hierárquico tem poder de direção, logo não poderá ser taxado de acoassador pelo simples fato de exercer, com prudência, os poderes que lhe são atribuídos legalmente.

2.3 Modalidades do Assédio Moral

A doutrina de um modo geral apresenta três formas preponderantes de manifestação do assédio, segundo Simm (2008): o vertical descendente (mais freqüente), o vertical ascendente e o horizontal.

O Primeiro é o mais freqüente e ocorre sempre que o superior hierárquico ou o próprio empregador exercem a conduta lesiva. Ferreira (2004) define com grande propriedade essa forma de manifestação do fenômeno em estudo, determinando as suas causas. Para ela, nessa espécie:

Há o objetivo puro e simples de eliminar-se a vítima para valorizar o próprio poder (do agressor); há, também, a finalidade de levar a vítima a pedir demissão, o que eliminaria custos adicionais e impediria procedimentos judiciais; e ainda, há a própria gestão de empresa que incentiva e aprova o assédio moral como meio de administrar seus empregados. (FERREIRA, 2004, p. 51)

Já o assédio vertical ascendente é a forma mais rara de manifestação e ocorre sempre que um ou alguns empregados exercem pressões sobre o superior, na maioria das vezes, por não aceitarem ser geridos pelo mesmo.

A terceira forma é o assédio horizontal, que se manifesta nos casos em que as condutas hostis partem dos próprios colegas de trabalho, é uma forma comum desse tipo de violência, mas, segundo Hirigoyen (*op. cit.*, p. 99-100), o assédio vertical descendente “[...] tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde que o assédio horizontal, já que a vítima se sente ainda mais isolada e é mais difícil encontrar recursos”.

Alguns autores, dentre eles a supracitada autora, tratam ainda de uma quarta figura, o chamado assédio misto, que ocorre quando o superior e os colegas de trabalho agem em concurso com o intuito de desestabilizar emocionalmente a vítima, portanto, quando o assédio vertical descendente for realizado em conjunto com o horizontal, estaremos diante do assédio misto.

2.4 Sujeitos

Como em todas as relações, naquelas viciadas pela figura do assédio moral existem pessoas envolvidas. Aqui, as pessoas que se relacionam a esse fenômeno recebem o nome de assediador (autor do fato) e assediado (vítima).

O assediador, conforme elucida a doutrina, é um sujeito egoísta, narcisista, perverso, que tenta aniquilar todos aqueles que frustrem de alguma forma suas intenções, pessoas que gostam de ser o centro das atenções e que não admitem dividir suas glórias com ninguém.

Romero (2004, p. 21), citada por Simm (*op. cit.*, p. 123), examinando o acoassador, explica:

Com muita frequência acoassador e acoassado se encontram em uma relação de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimidação se aproveita da sua condição de superioridade hierárquica para encetar um conjunto de atuações em relação à vítima.

Segundo a mesma autora, por conta do citado acima, a vítima não consegue se ver livre da situação, “sob pena de provocar um conflito de maiores dimensões”.

Não obstante, deve-se esclarecer que o acoassador não precisa necessariamente ser uma pessoa agindo individualmente de forma perversa, pode ser um grupo de pessoas que, em conjunto, atentam contra a integridade psíquica de outrem.

Já o assediado ou acoassado, com base no entendimento de alguns estudiosos, é uma pessoa dinâmica, competente, que embora bastante inteligente, não identifica as agressões praticadas em detrimento de sua pessoa, haja vista apresentar uma dada inocência,

tornando-se incapaz de perceber em curto prazo as condutas malévolas daqueles que o tentam prejudicar.

Outro ponto importante do caráter do molestado, apontado pela doutrina, é a presença de uma forte dependência afetiva por parte da vítima, que ter uma forte anciã de aceitação, acaba por se tornar mais vulnerável as manipulações do agressor.

Resta esclarecer, que o assédio moral tanto pode ter vários sujeitos passivos, quanto vários sujeitos ativos. Assim, tanto o agressor, quanta a vítima podem ser plúrimos.

2.5 Métodos de Exteriorização do Assédio Moral

Muitas são as condutas realizadas por uma pessoa com o intuito de desestabilizar emocionalmente, vexar e humilhar alguém, que podem ser agressões concretas, como atribuir atividades impossíveis de se realizar ou inferiores a capacidade do empregado, invasão da privacidade do mesmo, realizar revistas desnecessárias e vexatórias, ou até realizar agressões verbais ou físicas, como também inviabilizar a comunicação com o empregado visando isolá-lo para posteriormente afastá-lo da organização.

Menezes (2003) traz algumas condutas típicas do assédio, dizendo que:

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

injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções. (MENEZES, 2003, p. 189)

Por conta dessas situações, não raras vezes, o assediado atribui a si a culpa pelo que está acontecendo, principalmente quando as agressões decorrem da incomunicabilidade. O agressor isola a vítima e não lhe permite ter acesso às informações necessárias ao bom desempenho de suas funções e por isso a mesma acredita que a recusa do acoissador decorre de algum erro que ela cometeu. Com isso, ela demora a perceber que está sofrendo agressões, ou seja, que está sendo vítima de assédio moral.

As agressões físicas e verbais, entretanto, só ocorrem num estado mais avançado, quando já é possível o fenômeno ser visualizado por todos.

2.6 Efeitos do Assédio Moral na Vida do Assediado

O assédio moral é um fenômeno exercido de forma perversa, onde o assediador age imbuído por um sentimento de aniquilação do outro.

Quando o agressor consegue cumprir seu objetivo, a vítima, já psicologicamente desestabilizada, começa a apresentar quadros de ansiedade, depressão, descrédito em si mesma. Ela perde o seu referencial, fica desorientada, perde a auto-estima. Aterrorizada não tem mais forças para trabalhar, aos poucos vai se isolando e pode chegar a cometer suicídio.

Carlos Guillén Gestoso et al, citados por Simm (2008, p. 150-1), ao analisarem as conseqüências do acosso, notaram a maior incidência das seguintes:

- a) De nível psicológico: ansiedade, sentimentos de impotência, fracasso e frustração; baixa auto-estima; distorções cognitivas; dificuldades de concentração e para dirigir a atenção; comportamentos substitutivos, como dependência de drogas e outros vícios, quadros depressivos, transtornos de paranóia, atitudes suicidas; transtornos de estresse pós-traumáticos; síndrome de fadiga crônica; b) de nível físico: dores; transtornos funcionais; transtornos orgânicos; c) de nível social e profissional: suscetibilidade e hipersensibilidade a críticas; desconfiança; condutas de isolamento, esquiva e retraimento; agressividade, hostilidade, ira, rancor; desejos de vingança; perda de apoio social (conforme seja possível manter suas redes de apoio, a saúde será menos afetada); abandono da organização; precariedade econômica; perda da empregabilidade; e d) de nível familiar: ter em casa uma pessoa que está amargurada, desmotivada, com algum transtorno psiquiátrico ou com algum vício, faz aumentar os problemas com o parceiro e com os filhos.

Desestruturado o acossado apresenta-se descrente, não confia nas pessoas e, neste momento, começa a agir sem ter controle sobre suas emoções, responde de forma excessivamente agressiva a pequenos conflitos comuns ao âmbito laboral, chegando até mesmo a pedir demissão.

2.7 Bem Jurídico Afetado

As pessoas, para viverem em sociedade, devem abrir mão de uma parcela de sua liberdade para que haja harmonia no meio ao qual estão inseridas. Cada uma dessas pessoas, que compõem o seio social, é dotada de uma série de direitos que devem ser respeitados. Entretanto, em muitos momentos elas exorbitam o exercício de sua liberdade e acabam por ferir os direitos inerentes a outro ser.

Quando alguém, utilizando-se de seu individualismo, adentra na esfera de direitos de outrem, está ferindo, lesionando os direitos deste e, por isso, deve sofrer alguma sanção ou reparar o dano ocasionado.

O assédio moral, como pode ser observado, é uma espécie de agressão realizada em detrimento de alguém, que por ser uma conduta ilícita irá atingir bens ou valores juridicamente tutelados, que nesse caso, pertencem ao acossado.

A doutrina, majoritariamente, acredita que os direitos afetados em decorrência do acosso, são os chamados direitos de personalidade, que segundo Gonçalves (2008):

Por não terem conteúdo econômico imediato e não se destacarem da pessoa de seu titular, distinguem-se dos direitos de ordem patrimonial. São inerentes à pessoa humana, estando ligados de maneira perpétua. A sua existência tem sido proclamada pelo direito natural. Destacam-se, dentre outros, o direito à vida, à liberdade, ao nome, ao próprio corpo, à imagem e a honra (Gonçalves 2008, p.66).

Como é possível notar, os direitos de personalidade são àqueles direitos intrínsecos a pessoa, ligados a ela de uma forma indissociável e são, de fato eles, que serão agredidos com a efetivação do assédio, que como afirmam alguns autores, são direitos que se irradiam do princípio basilar do ordenamento jurídico pátrio: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88).

Quando o agressor concretiza o acosso, o faz imbuído por um sentimento de destruir o psicológico da vítima, desestabilizá-la emocionalmente, humilhá-la. Ferindo sua honra, sua dignidade, o que irá trazer reflexos em sua saúde mental e até mesmo física. O acossado irá prejudicar sobremaneira a vida do agredido, repercutindo em várias esferas desta.

Simm (2008), ao falar sobre a agressão a vida do acossado diz que:

Quando se fala em vida, porém, não se quer referir à vida em qualquer condição ou circunstância, mas dentro de padrões de saúde e de dignidade. É certo que toda forma de vida (inclusive a vegetativa ou em condições subumanas) merece a proteção do direito, mas quando se fala em direito a viver quer-se dizer que as pessoas têm o direito de desfrutar de uma existência digna e saudável. (Simm, 2008, p.135)

Vale ressaltar, outrossim, que mesmo que se queira não se pode definir com exatidão, todos os bens jurídicos afetados pelo assédio moral, pois ele pode atingir desde a dignidade e os direitos de personalidade até o próprio direito ao trabalho, assegurado no art. 6º da Constituição Federal. Portanto, somente na análise do caso concreto poder-se-á observar quais os direitos, de fato, atingidos, para assim aplicar a melhor forma de reparação, visando à proteção do hipossuficiente.

3 MEIOS HÁBEIS À PROTEÇÃO DO EMPREGADO

3.1 Aspectos Preliminares

O assédio moral é um fenômeno bastante antigo e que pode ocorrer tendo como vítimas tanto o empregado, quanto seus superiores hierárquicos, entretanto o ordenamento jurídico tem que criar meios que propiciem uma maior proteção ao empregado vítima de assédio.

Quando o assediado é o empregado torna-se mais difícil a reparação do dano. Ele não tem conhecimento dos meios hábeis a sua proteção, além de estar muito mais vulnerável a sofrer assédio em decorrência de seu caráter de hipossuficiência.

3.2 Dano

O dano é um dos pressupostos indispensáveis a admissibilidade da responsabilidade civil, pois “sem a prova do dano ninguém pode ser responsabilizado civilmente” (GONÇALVES, 2008, p. 27).

Segundo o dicionário Aurélio, o dano significa: “1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral. 2. Prejuízo material causado a alguém pela deterioração ou inutilização de bens seus. 3. Estrago, deterioração, danificação”.

Com isso, pode-se simplificar a conceituação desse fenômeno, afirmando que o dano é “a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não –, causado por ação ou omissão do sujeito infrator” (GANGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2009, p. 38).

3.2.1 Dano indenizável

Embora todo dano pressuponha lesão a um direito, torna-se imprescindível a visualização de certos requisitos que irão justificar a necessidade de reparação do dano pelas vias judiciais.

O primeiro requisito a ensejar a reparação do dano é a efetiva violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial pertencente a alguém (pessoa natural ou jurídica), logo, todo dano é decorrente da agressão de um bem jurídico amparado pelo direito e que apresenta um titular.

Outro requisito que justifica a indenização é a certeza do dano, pois “somente o dano certo, efetivo é indenizável. Ninguém poderá ser obrigado a compensar a vítima um dano abstrato ou hipotético” (GANGLIANO e PAMPLONA FILHO, *Op. cit.*, p. 39).

Como último requisito a indenização do dano está à subsistência do dano a época em que sua reparação seja pleiteada.

3.2.2 Dano material e moral

A doutrina ainda não chegou a um consenso em relação à classificação dos danos. Entretanto, de grande importância é aquela que enquadra o dano em relação à existência de valor econômico. Diante dessa classificação, os danos podem ser: patrimoniais (materiais) ou extrapatrimoniais (morais).

Danos patrimoniais ou materiais são aqueles que se podem avaliar pecuniariamente. Em relação a eles deve-se levar em conta dois aspectos: o dano emergente e os lucros cessantes.

O dano emergente é o tipo de dano patrimonial em que a vítima teve uma diminuição efetiva em seu patrimônio, ou seja, sofreu prejuízos reais. Enquanto, os lucros cessantes correspondem aos valores que a pessoa deixou de receber em decorrência do dano sofrido.

Em outro extremo, entretanto, encontra-se o dano extrapatrimonial, ou, simplesmente, moral, que terá em sua indenização uma forma de diminuir os danos ocasionados a vítima, até por que os bens jurídicos atingidos não são passíveis de reparação efetiva, uma vez atingidos, jamais retornaram ao seu estado natural.

Inúmeros doutrinadores vinculam o dano moral à ofensa aos direitos da personalidade. Bittar (1989) filia-se a esse entendimento, assegurando que os direitos de personalidade são:

Reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos. BITTAR (1989, p. 1)

Sendo assim, pode-se notar que independente de ser material ou moral, o dano que preencher os requisitos elencados no item anterior, será passível de reparação.

3.3 Responsabilidade Civil

Desde o seu surgimento, a sociedade vem evoluindo de forma significativa e, paralelo a ela, também evolui o Direito. Nos primórdios da humanidade não existia a noção, atualmente conhecida de responsabilidade, com a distinção existente entre a civil e a penal. A solução dos litígios era realizada de forma difusa, utilizando-se a vingança como meio hábil a reparar o dano causado, haja vista, que nesse período, a reparação guiava-se pela Lei de Talião, ou seja, “olho por olho, dente por dente”, pagando a ofensa causada com outra proporcional.

Somente em Roma, através da criação da Lei das XII Tábuas, que as primeiras noções de responsabilidade foram semeadas, passando-se, a partir daí, a responsabilizar o autor do ilícito. Entretanto, a responsabilidade civil, começou a se firmar, de fato, com a criação da *Lex Aquila* ou *Aquiliana*, que implementou a responsabilidade extracontratual em oposição a responsabilidade contratual.

O dicionário registra o verbete responsabilidade com o significado de: 1. Qualidade de responsável. 2. Obrigação de responder por certos atos, dever, obrigação. Daí podemos depreender, de uma forma simplória, que o instituto da responsabilidade civil caracteriza-se pela imputação a alguém da obrigação de reparar os danos causados a outrem.

Vale ressaltar que, a responsabilidade decorre de dois fatos distintos, pelo descumprimento de cláusulas contratuais (responsabilidade contratual) e pela prática de ato ilícito, que se manifesta com a violação de deveres e o lesionamento de direitos, que não estão insitos em um contrato (responsabilidade extracontratual). Para o estudo da reparação decorrente de conduta assediadora, a responsabilidade extracontratual é a que será levada em conta no presente trabalho, uma vez que a conduta lesiva do agressor não se firma no descumprimento de cláusulas do contrato de trabalho, de uma forma restrita, mas na violação dos direitos personalíssimos do empregado. Gustavo Garcia (2006), concorda que a responsabilidade no âmbito trabalhista é aquiliana, afirmando que:

Os danos morais e materiais verificados no âmbito do contrato de trabalho (nele tendo origem mediata ou remota), não se revelam em razão do descumprimento de cláusula ou condição deste pacto pois, para ele, tais danos advêm, diretamente, de fato específico, qual seja a prática de conduta ilícita pelo sujeito ativo, não se referindo ao inadimplemento de direitos trabalhistas propriamente (v.g., salário, férias, verbas rescisórias). Conclui o autor, portanto, que essa responsabilidade em exame não é contratual, pois não se trata da inobservância do que foi pactuado (“infrações contratuais”), mas sim de violação de dever legal em sentido estrito. GARCIA (2006, p. 25)

Diniz (2007), também define o instituto aqui estudado, partindo do princípio de que:

Poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). DINIZ (2007, p.37)

Pela definição dada pela autora, pode-se afirmar que uma vez comprovado o dano, nasce para o agressor o dever de repará-lo. Outrossim, Diniz traz a baila a existência de duas figuras distintas: a responsabilidade subjetiva e a objetiva.

Cavaliere Filho (2003), afirma que o instituto em tela apresenta dois aspectos, o objetivo e o subjetivo, segundo ele na primeira:

Leva-se em conta para a configuração da ilicitude apenas a conduta ou fato em si mesmo, sua materialidade ou exterioridade, e verifica-se a desconformidade dela com o que o Direito queria. A conduta contrária à norma jurídica, só por si, merece qualificação de ilícita ainda que não tenha origem numa conduta consciente e livre. CAVALIERI FILHO (2003, p. 199-200)

Segundo o mesmo autor, em relação à responsabilidade subjetiva deve-se observar que:

A qualificação de uma conduta como ilícita implica fazer juízo de valor a seu respeito – o que só é possível se tal conduta resultar de ato humano consciente e livre. [...] a ilicitude só atinge sua plenitude quando a conduta contrária ao valor que a norma visa a atingir (ilicitude objetiva) decorre da vontade do agente; [...] quando o comportamento objetivamente ilícito for também culposos. CAVALIERI FILHO (2003, p. 199-200)

Sempre que a responsabilidade se baseia na culpa do agente, estamos diante da responsabilidade subjetiva. Devendo-se, entretanto, sopesar se o autor agiu com dolo ou culpa. Age com dolo aquele que pratica determinada ação ciente do seu resultado ou assumindo os riscos, consciente das possíveis conseqüências. Na outra linha, age de forma culposa aquele que, embora não tendo intenção de provocar o resultado danoso, o produz em decorrência de uma atitude negligente, imprudente ou imperita. Contudo, o autor da conduta lesiva terá que reparar o dano, independentemente de ter agido com dolo ou culpa.

Boa parte dos juristas, dentre eles Maria Helena Diniz, Gustavo Garcia e Orlando Gomes, defendem a tese de que a responsabilidade subjetiva é a que prevalece no Ordenamento jurídico pátrio, tendo a objetiva caráter de exceção. O art. 927 do Código Civil, ao tratar da responsabilidade civil, demonstra de forma límpida a prevalência do aspecto subjetivo da responsabilidade e o caráter subsidiário da objetiva, quando enuncia:

Art. 927. Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A responsabilidade objetiva teve seu surgimento amparada pela teoria do risco, uma vez que a responsabilidade baseada na culpa não é suficiente para dirimir todas as necessidades de reparação existentes, principalmente por conta do crescente desenvolvimento social, que torna cada vez mais difícil provar o dolo ou culpa presentes na conduta ilícita de alguém, especialmente quando há discrepância na relação existente entre as partes envolvidas, como ocorre nas relações trabalhistas, onde a relação se desenvolve de forma não isonômica, em que o trabalhador encontra-se em posição inferior a de seu empregador, ou superior hierárquico.

Visando não desamparar aqueles que pela situação desigual em que se encontra com seu agressor, impossibilitando a comprovação do elemento culpa, tão importante a comprovação da responsabilidade subjetiva, surge a objetiva. Nesta o importante é a comprovação do nexo causal existente entre a ação lesiva e o dano causado, comprovado o liame existente entre ação e dano, nasce o dever de indenizar. Por isso essa espécie tem caráter subsidiário, só podendo ser utilizada em dadas situações, pois sua banalização ensejaria uma enorme insegurança jurídica no meio social.

3.3.1. Aplicação da Responsabilidade Civil ao Assédio Moral

A reparação dos danos causados ao trabalhador em decorrência das condutas de assédio no ambiente de trabalho ainda é um tema bastante controvertido. Contudo, boa parte da doutrina reconhece a existência de duas formas de reparação; a decorrente de ato próprio, que nasce da ação voluntária de alguém em lesionar os direitos de outrem, bem como a responsabilidade civil por atos praticados por terceiros, que é o tipo de responsabilidade do empregador de reparar os danos provocados por seus empregados ou prepostos, quando agem no exercício das suas funções.

Quando se fala em assédio moral praticado por empregado contra colega de trabalho, ou superior hierárquico (com exceção do empregador) em relação aos seus subordinados, o empregador poderá ser responsabilizado, com base no enunciado do art. 932, III, que traz o seguinte: “ art. 932. São também responsáveis pela reparação civil. III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele”.

Lima (2000), afirma que:

Em seu sentido amplo, a responsabilidade civil pelo fato de outrem se verifica todas as vezes em que alguém responde pelas conseqüências jurídicas de um ato material de outrem, ocasionando ilegalmente um dano a terceiros. Em matéria de responsabilidade pelo fato de outrem, a reparação do dano cabe a uma pessoa que é materialmente estranha a sua realização. LIMA (2000, p.64-5)

Tratando, ainda, deste tema Lima (2000), ao falar sobre quem, de fato, é o responsável pela reparação, enuncia:

Na responsabilidade pelo fato de outrem, no domínio extracontratual, focalizam-se, em geral, dois sujeitos passivos responsáveis perante a vítima, pelo ressarcimento do dano. De um lado, o agente, autor do fato material ou da omissão lesivos do direito de outrem; de outro lado, os civilmente responsáveis pelas conseqüências do ato do autor material do dano, nos casos prefixados, limitativamente, em dispositivo legal. (LIMA, 2000, p. 27-8)

Muitos doutrinadores defendem a tese de que só haverá a responsabilidade do empregador de reparar o dano causado ao seu empregado, por conta de ato ilícito praticado por seus subordinados, se estes agiram com culpa, pois não se poderia imputar a alguém a reparação de dano decorrente da conduta de terceiro, se o ato praticado por este se efetivou de forma culposa. Rui Stoco, citado por Zeno Simm (*Op. cit.*, p. 214), entende que “ só haverá nexos de causalidade entre o comportamento do empregado e o dever objetivo do empregador de reparar, se comprovado que o subordinado agiu culposamente”.

Cavaliere Filho (2003, p.199), corrobora o entendimento de que basta que o dano seja causado em razão do trabalho para a configuração da responsabilidade, completando seu entendimento, ele afirma que o empregador só está desobrigado a reparar se comprovar a existência de caso fortuito ou força maior, ou ainda, que o ato danoso seja “absolutamente estranho ao serviço ou atividade, praticado fora do exercício das atribuições do empregado”.

Pelo que se pode vislumbrar, o empregador arcará com o ônus da reparação pelo dano provocado por subordinado, entretanto a doutrina acolhe a hipótese dele ter o direito de regresso contra o empregado faltoso, com fulcro no texto do art. 934, do Código Civil, que expõe o seguinte: “aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

Além de ter direito a hipótese acima descrita, o empregador poderá despedir o empregado, com respaldo no art. 482, b e j, da CLT. Nessa senda é a doutrina de Simm (*Op. cit.*, p.220), ao dizer que:

Se de um lado o empregador tem o dever de indenizar a vítima pelas lesões causadas por trabalhador a seu serviço, de outro tem o direito de despedir prontamente o empregado autor da falta. De fato, o art. 482 da CLT, quando arrola as ações que constituem justa causa para dispensa do empregado sem ônus do empregador, contém pelo menos duas hipóteses em que poderia ser enquadrado o acoso psíquico laboral: o “mau procedimento” (letra b) e o “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições [...] (letra j).

No que concerne a responsabilidade do empregador em relação a fatos danosos praticados por ele em detrimento do empregado, creio que a responsabilidade aqui aplicada seja a subjetiva, uma vez que ele realizou a conduta imbuído por um sentimento de lesionar a vítima, portanto, não seria plausível utilizar a teoria do risco nessa hipótese, uma vez que se pode verificar a existência de culpa.

3.4 Reflexos Trabalhistas: despedida indireta

O assédio moral é uma espécie de violação que atinge os direitos de personalidade das pessoas que são vítimas dessa violência, causando destruição no que concerne ao psicológico e até mesmo a saúde física do assediado, transformando o local de trabalho em um ambiente de expiação.

Em face desse tormentoso ambiente, o empregado vê-se desestimulado a continuar fazendo parte da organização, deixando, muitas vezes, o trabalho, ou tornando-se incomodante, por apresentar-se “neurótico”, contumaz, agressivo, e assim, dando causa (ao menos aparentemente) à sua demissão.

O apossado, forçado a sair do trabalho em decorrência do assédio sofrido, não poderá ficar desamparado e, por isso, poderá pleitear judicialmente a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

A rescisão indireta ou despedida indireta é um instituto trabalhista usado nos casos em que o empregador comete falta grave em face do empregado, dando a este o direito de receber todas as verbas trabalhistas que teria direito se fosse demitido sem justa causa.

A doutrina, ao tratar da aplicação dessa espécie de rescisão aos casos de assédio moral, amolda a ruptura contratual, enquadrando a conduta do empregador à hipótese da alínea “a”, do art.483 da CLT, que diz: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele (*empregado*) ou pessoa da família, ato lesivo da honra e boa fama” (grifo nosso).

Outrossim, a doutrina sustenta, ainda, que a depender do caso *in concreto*, poderá haver o enquadramento legal, para beneficiar o apossado, na alínea “c”, do art. 483 da norma consolidada, que aplica a rescisão ao caso do empregado “correr risco manifesto ou mal considerável”.

Simm (2008), concorda com a aplicação desse instituto aos casos de acoso e, de forma sucinta, defende a conjectura da despedida indireta ao articular que:

A saída honrosa que o Direito oferece ao apossado que não pretende mais permanecer no ambiente doentio é a despedida indireta (conhecida também como rescisão indireta), modalidade de extinção cabível nas hipóteses em que a manutenção da relação de emprego se mostra insustentável. (SIMM, 2008, p. 236)

Repise-se, por fim, que além de pleitear a aplicação do instituto ora debatido, a vítima também fará jus a outras formas de reparação, mais adiante elucidadas.

3.5 Reflexos Civis: indenização e sua quantificação

Existe uma grande discussão em torno dos meios hábeis a reparar os danos provocados à vítima de assédio moral. Hodiernamente, muitas sentenças e acórdãos foram proferidos no sentido de garantir aos lesados o amparo e a tutela jurisdicional do Estado.

O art. 5º, X, da Constituição Federal, demonstra, com clareza, o resguardo dado aos direitos pessoais, ao assegurar que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O dano a que faz alusão o supracitado dispositivo legal é aquele decorrente de conduta ilícita. Sobre este tema versam os seguintes dispositivos do Código Civil:

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

De fato os efeitos danosos do assédio são configurados a partir de condutas ilícitas, que causam humilhação, vergonha, constrangimento e sofrimento, sentimentos estes advindos em razão da ofensa à honra e à dignidade do ofendido.

O sistema legal brasileiro ainda não dispõe de dispositivos específicos que versem sobre o tema aqui estudado, contudo a doutrina se inclina pela admissibilidade de reparação, levando-se em conta os danos morais decorrentes das lesões aos direitos de personalidade. A nossa jurisprudência, no mesmo sentido, vem ganhando espaço, registrando-se julgados

favoráveis a indenização pelos danos morais nascidos da ofensa à integridade moral e psíquica do hipossuficiente.

Nessa senda foi o acórdão do TRT da 17ª Região ao julgar o RO 1315.2000.17.00-1:

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia).

Muito embora a doutrina acolha a hipótese de indenização por danos morais, é importante observar que o valor pago não é um tipo de reparação, mas uma forma de amenizar o sofrimento da vítima, até por que “quem sofre dor ou mágoa foi ofendido em sua integridade física ou psíquica, e talvez precise que se lhe proporcione algo que preencha o branco que a dor ou mágoa deixou” (MIRANDA, 2003, P.61).

Fulcrado no mesmo entendimento, Reis (2003, p. 16-7) cita uma decisão do Supremo Tribunal Federal, lavrada pelo Ministro Oscar Correa, que retrata a indenização dizendo que:

Não se trata de *pecunia doloris* ou *pretium doloris*, que se não pode avaliar e pagar, mas satisfação de ordem moral, que não ressarce (*sic*) prejuízos, danos e abalos e tribulações irressarcíveis, mas representa a consagração e o reconhecimento, pelo direito, do valor e importância desse bem, que se deve proteger.

Importante também esclarecer que os danos, ora estudados, pela sua natureza não patrimonial, têm na sua quantificação uma tarefa bastante árdua, até por que os bens atingidos

não gozam de valor pecuniário, não se pode atribuir um valor ao dano causado à saúde física ou mental de alguém, por conta disso, os estudiosos pedem cautela ao julgador na hora de estipular a quantia que deve ser paga ao ofendido, pois “a compensação pela ofensa irrogada não deve ser fonte de enriquecimento para quem recebe, nem causa de ruína para quem dá. Mas também não pode ser tão apequenada que não sirva de desestímulo ao ofensor” (RUI STOCO *apud* SIMM, *Op. cit.*, p.229).

O art. 944 do Código Civil, em seu *caput*, disciplina que “a indenização mede-se pela extensão do dano”, por isso “a fixação do *quantum*, por certo, deve levar em consideração critérios de proporcionalidade, razoabilidade e ponderação” (SIMM, *Op. cit.*, p.229). Necessário seria também que o juiz, no momento de fixar o valor da indenização, levasse em conta o nível econômico do ofendido e o porte econômico do ofensor (THEODORO JÚNIOR, 2001).

Alguns estudiosos, dentre eles Rui Stoco, entendem que para se fixar a indenização era necessário levar em conta a intensidade do dolo e da culpa, mas este parâmetro seria inviável no que concerne a responsabilidade objetiva, onde a culpa do responsável não é auferida, aplicando-se, assim, a teoria do risco.

O que deve ficar claro é que o agredido tem direito de pleitear reparações em decorrências de seus bens violados, podendo além da indenização por danos morais buscar a reparação pelos eventuais danos materiais sofridos.

Não raras vezes o trabalhador vitimado pelo acoso pode sofrer abalos tão significativos em seu psicológico, que tem que recorrer à medicina para amenizar os estragos ocasionados, gastando com tratamento psicológico ou psiquiátrico (dependendo da repercussão do dano em cada caso), como também, com medicamentos, que são os chamados danos emergentes, danos que causam diminuição no patrimônio da vítima. Os ônus

suportados pelo acossado, neste sentido, são passíveis de reparação, com respaldo no art. 949 do Código Civil, que traz a seguinte redação:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao final da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

O supratranscrito dispositivo traz a baila também a possibilidade da vítima pleitear a indenização pelos lucros cessantes, ou seja, aquilo que ela deixou de receber em razão do mal que lhe foi causado.

O lucro cessante pode ocorrer, também, na hipótese do empregado ter sofrido um mal tão grave que se tornou incapacitado para o labor, tendo que pedir a aposentadoria, que neste caso, será a proporcional e, portanto, o valor percebido pelo empregado aposentado será inferior aquele que ele recebia, quando ainda trabalhava. Neste exemplo, ele pode requerer a indenização por danos materiais tendo como fundamento a diferença em sua remuneração, o valor que deixou de receber.

Ao contrário, da indenização por danos morais, a indenização decorrente de danos ao patrimônio são mais fáceis de mensurar, logo, o juiz terá maior facilidade em arbitrar o valor da reparação.

3.6 Medidas Preventivas Adotadas Pelos Empregadores

Considerando-se os efeitos devastadores do acosso na vida da vítima, como também os elevados gastos destinados a ressarcir os danos ocasionados, seria menos

desgastante e oneroso para as organizações laborais, que estas implementassem medidas preventivas visando obstaculizar as manifestações desse fenômeno no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2009) afirma que:

certas características da empresa podem facilitar a implementação desse estado de cerco ou assédio. O que nenhum especialista contesta é que, nos grupos que trabalham sob pressão, os conflitos nascem muito mais facilmente. As novas formas de trabalho, que visam fazer crescer o desempenho nas empresas, deixando de lado todos os elementos humanos, são geradoras de estresse e criam, assim, as condições favoráveis à expressão da perversidade. HIRIGOYEN (2009, p. 94)

Deve ser no sentido de coibir um ambiente laboral propício a exteriorização do assédio, que os empregadores devem agir. Quando eles não se voltam à prevenção do mal, o local de trabalho pode se tornar um verdadeiro campo de batalhas, podendo influenciar, até mesmo na tão almejada produtividade dos trabalhadores.

Urritikoetxea, citado por Simm (*Op. cit.*, p. 161), enumera três modalidades de medidas preventivas, visando eliminar, reduzir ou prevenir o assédio no âmbito laboral, são elas:

a) Prevenção primária, compreendendo todas as medidas destinadas a eliminar as causas ou fatores de estresse e de violência, o que implica alterações organizacionais e a aceitação desses riscos como um problema empresarial e organizacional e não como um defeito ou deficiência pessoal; *b) prevenção secundária*, quando se pretende atuar sobre a gestão do risco quando este surge, podendo materializar-se pela instauração de sistemas de denúncias ou de solução de conflitos como pela atuação sobre o indivíduo; e *c) prevenção terciária*, que se concretiza pela forma de intervenção para minorar o dano lesivo (grifo nosso).

Isso posto, vale ressaltar que a prevenção do assédio é, de fato, a melhor solução, uma vez que as indenizações que a pessoa, já atingida pelo fenômeno, faz jus, não a trarão ao *status quo ante*. Não serão meios hábeis a reparar o dano imputado, em decorrência da natureza deste, apenas terão o condão de tentar amenizar os prejuízos suportados pela vítima.

Além dessa proteção dada pelo empregador buscando coibir a prática de assédio no seu empreendimento, torna-se necessário que os sindicatos também atuem em conjunto no

intuito de dar um efetivo respaldo ao empregado, cobrando meios de proteção ao hipossuficiente, que se encontra tão desassistido em relação a esta forma de agressão.

3.7 Assédio Moral na Legislação Brasileira

Embora o acoso seja um fenômeno de proporções tão desastrosas, que existe desde os primórdios da humanidade, ainda não existem meios jurídicos de se coibir a sua prática.

Os estudos acerca do assédio moral só tiveram início na década de 80, ou seja, muito recentemente tendo em conta que o assédio é fenômeno remotíssimo. Entretanto, o primeiro país a criar norma regulamentando o tema, segundo se observa, foi a Suécia, no ano de 1994. Contudo, muitos doutrinadores afirmam que a norma sueca tem caráter administrativo e, que, portanto, o país a criar efetivamente uma norma versando sobre esse tema foi a França, em 2002.

Hodiernamente, apenas poucos países se preocuparam em criar leis com o intuito de coibir o assédio moral, dentre eles, França, Suécia, Noruega e Austrália.

No Brasil já existem algumas leis disciplinando o tema, a exemplo da Lei nº 1.163/2000, do município de Iracemápolis em São Paulo, primeira lei a tratar do tema no país. Entretanto, ela é aplicada exclusivamente aos casos de assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta e indireta e, no seu art. 1º, dispõe:

Art. 1º. Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:
I – Advertência;

II – Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III – Demissão.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Na mesma senda está a Lei nº13. 288/2002, do Estado de São Paulo, que também trata da figura do assédio moral exteriorizado por funcionários públicos, daquele estado.

Mesmo muitos outros estados e municípios brasileiros moverem esforços no intuito de evitar a proliferação desse fenômeno, as leis só podem ser formuladas tendo como enfoque o assédio na administração, portanto, todas as leis criadas até agora, têm caráter administrativo, já que somente a União pode legislar sobre matéria trabalhista, pois trata-se de competência privativa, conforme enuncia o art. 22, I, da Constituição.

O Brasil, embora já tenha julgados, inclusive no Tribunal Superior do Trabalho (TST), admitindo a existência do assédio moral, ainda não possui uma lei específica em relação a esse tema. A condenação dos infratores, em nossa legislação, toma como base a afronta aos bens jurídicos ofendidos, amparando-se nos preceitos constitucionais, bem como no Código Civil. Muito embora, o fato da doutrina e jurisprudência pátria já admitir a existência do assédio, torna-se imperioso que se tenha normas que visem coibir, pois hoje os julgados buscam a reparação do dano causado à vítima, mas, na verdade não existe como se reparar o irreparável, uma vez que os bens jurídicos atingidos são imateriais e não existe como, através de uma reparação pecuniária, fazer com que a pessoa agredida tenha sua honra, saúde e principalmente sua dignidade restabelecidas. Por isso que é importante a criação de dispositivos federais disciplinando esse tema.

Resta esclarecer que existem, atualmente, alguns projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, que tem como enfoque a coerção do assédio moral no meio ambiente de trabalho. O primeiro deles é o Projeto de Lei nº 2.369/2003, proposto no ano de 2003, pelo então Deputado petista Mauro Passos, que visa inserir dispositivos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que se estrutura bastante interessante, tendo como primeiro objetivo a prevenção do fenômeno, ora estudado, através de dispositivos que obrigam os empregadores a empregarem políticas preventivas no meio ambiente de trabalho; num segundo momento ela visa a reparação do dano ocasionado a vítima através da possibilidade da mesma pleitear indenizações, tanto pelos danos morais sofridos, quanto pelos danos materiais, além da possibilidade de ser imputado ao empregador o pagamento das despesas de tratamento médico que a vítima, porventura, venha a precisar; e , por fim, ela voltasse para a punição dos agressores, tanto quando ele for outro empregado, quanto o próprio empregador. Contudo, até a presente data o referido projeto encontra-se na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados.

O outro projeto de lei, tratando dos casos de assédio moral no âmbito laboral, é o Projeto de Lei nº 4.742/2001, proposto pelo Deputado Marcos de Jesus, do Partido Liberal (PL) de Pernambuco, que, ao contrário do supracitado, tem como desiderato a criação de uma nova figura criminal, através da introdução do art. 146-A no Código Penal, que se aprovado, terá a seguinte redação:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

O crime ao qual o citado projeto busca tipificar é um tipo de crime comissivo próprio, que para sua configuração, tem que ser praticado por uma pessoa específica, o

superior hierárquico. Muito embora a proposta seja bastante interessante é bom fazer uma ressalva para o fato de o assédio ser cometido também pelos colegas de trabalho e, por isso, a norma não deveria limitar-se ao superior.

Os projetos propostos são de vital importância, mas antes de serem aprovados, os legisladores devem fazer uma análise mais detalhada, para que os dispositivos propostos não se tornem ineficazes no combate ao assédio.

Por fim, é bom ressaltar que as normas criadas devem levar em conta a prevenção (tentando impedir o ocorrência do assédio); a reparação por meios de indenizações (quando o fenômeno, mesmo tendo meios que o previnam, venha a se exteriorizar) e a punição dos agressores (visando meios de coibir, não ficando a punição apenas no âmbito da indenização).

CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos notar que o assédio moral no âmbito laboral é um fenômeno bastante antigo, mas que somente a pouquíssimo tempo tem tomado destaque suficiente ao ponto de ter sido digno de estudo pelos doutrinadores.

Conforme pode ser observado, o assédio moral se configura através de condutas repetitivas, que visam destruir o psicológico da vítima, desestabilizando-a emocionalmente, fazendo-a crer que não tem capacidade para desempenhar as funções que lhe foram confiadas.

No ambiente de trabalho ele se apresenta de três formas, levando-se em conta os sujeitos ativo e passivo: assédio vertical ascendente (quando o empregado acossa o superior hierárquico), assédio vertical descendente (quando o empregador ou superior hierárquico acossa o empregado) e o assédio horizontal (espécie em que a vítima é assediada pelos próprios colegas de trabalho).

O assédio moral desenvolve-se com maior facilidade nas relações de emprego, por terem algumas características que propiciam a maior incidência dele nesse meio. Uma dessas características é a subordinação do empregado ao seu empregador ou superior hierárquico, por conta disso o assédio vertical descendente é o mais comum, uma vez que o empregado se submete as ordens de seus superiores e, portanto, torna-se mais vulnerável a sofrer esse tipo de agressão.

Entretanto, é bom lembrar que a autoridade desempenhada pelo empregador em relação ao seu empregado é autorizada pelo poder de direção que lhe é conferido pelo art. 2º, da CLT. Esse poder se desmembra em três outros: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. Por eles o empregador pode organizar seu empreendimento,

definindo horários, tipos de atividades que serão desempenhadas (poder de organização); fiscalizar os empregados no desempenho de suas tarefas (poder de controle) e aplicar punições aos empregados faltosos (poder disciplinar), por isso, antes de se afirmar que um empregador ou superior hierárquico praticou conduta assediadora em relação ao seu subordinado, deve-se observar se a conduta praticada não foi decorrente do poder de direção próprio do empregador.

Existe, ainda, a possibilidade de figuras muito aproximadas ao assédio serem confundidas com ele e por isso, antes de se afirmar a configuração do assédio, deve-se notar a presença de todos os elementos que o compõem. Um desses elementos é a reiteração da conduta, por isso não se pode dizer que uma ofensa pontual, por mais grave que seja, possa ser taxada de assédio. Outro elemento presente no assédio, que é bastante importante, é a intencionalidade, ou seja, o objetivo que o agressor tem de destruir o seu opositor. Além do mais as agressões têm que ser nesse sentido, por que o agressor pode simplesmente ser uma pessoa estressada e tratar mal a todos que o rodeiam, desferindo insultos indistintamente, nesse caso ele não está imbuído por um sentimento que justifique a alegação de configuração de acoso.

Outro elemento muito importante, presente nessa figura, são os danos ocasionados à vítima, pois eles não serão de ordem material, irão atingir bens que não são passíveis de se mensurar em moeda. O acossado terá sua honra, sua dignidade, sua saúde psíquica e até mesmo física atingidas. Nenhum dos bens lesionados poderá ser restabelecido. Por isso o acoso torna-se tão grave.

No entanto, mesmo sendo tão grave, o único meio, atualmente utilizado para proteger a vítima é a reparação do dano através de uma indenização por danos morais e/ou materiais, bem como a possibilidade do empregado vítima do acoso pleitear judicialmente a

rescisão indireta de seu contrato de trabalho, para que possa fazer jus ao recebimento das verbas rescisórias.

O acoso é um fenômeno desastroso, mas poucos países do mundo se ativeram a criar leis amparando as vítimas. No Brasil, por exemplo, somente leis nos âmbitos municipais e estaduais foram criadas com o intuito de disciplinar esse tema, mas essas leis são de cunho administrativo, haja vista que somente a União tem competência para legislar em matéria de Direito do Trabalho, conforme está expresso no art. 22, I, da Constituição Federal.

A reparação do dano é impossível, por que, como já foi dito, os danos causados são irreparáveis, a única função da indenização é a de amenizar os prejuízos suportados pela vítima. Portanto, é de suma relevância que os legisladores voltem seus olhos para a questão do assédio moral no âmbito laboral e criem leis no intuito de coibir efetivamente esta prática tão repugnante.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94**. Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2008.

BRASIL. **Decreto Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968**. Dispõe sobre efeitos de débitos salariais. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=2231>>. Acesso em 03 de outubro de 2011.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 03 de outubro de 2011.

BRASIL. **Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/5859.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2011.

BRASIL. **Lei nº 5889, de 08 de junho de 1973**. Estatui normas regulamentadoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/5889.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2011.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2011.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.369, de 18 de fevereiro de 2003**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?articles346>>. Acesso em: 30 de setembro de 2011.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 14 de maio de 2001.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoes>>. Acesso em: 30 de setembro de 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 196.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/principal.asp>> Acesso em: 15 de setembro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia.** Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>> Acesso em: 27 de setembro de 2011.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 4. ed. São Paulo: Malheros, 2003.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** v. 7. 21. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russel, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil.** vol. III, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho.** São Paulo: Método, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

GOMES, Orlando. GOLTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil: parte geral.** 16. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: 2009.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: 2009.

LIMA, Alvino. **A responsabilidade civil pelo fato de outrem**. 2. ed. ver. atual. Por Nelson Nery Jr. São Paulo: Renovar, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENEZES, Cláudio Armando Coude de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Jurídica. A. XV, n.169, 2003.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. 1. ed. atual, por Vilson Rodrigues Alves. TXXVI. Campinas: Brookslller, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 31 de agosto de 2011.

REIS, Clayton. **Os novos rumos da indenização do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SALVADOR, Luiz. **Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte**, Disponível em:<<http://www.jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 08 de setembro de 2011.

SARAIVA, Renato. **Como se preparar para o exame de Ordem. 1ª fase: direito material e processual**. 7. ed. São Paulo: Método, 2009.

SIMM, Zeno. **Acosso Psíquico no ambiente de Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano Moral**. 4. ed. atual. ampl. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001