

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eduardo Toshihiro Nagima

Presidente Prudente
2008

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eduardo Toshihiro Nagima

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Marcus Vinícius Feltrim Aquotti

Presidente Prudente (SP)
2008

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia de Conclusão de Curso
aprovada como requisito parcial para
obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

Prof. Marcus Vinícius Feltrim Aquotti

Fabiana Junqueira Tamaoki Neves

Arnaldo Vicente Erani Gonino

Presidente Prudente, __ de março de 2008

Se não houver frutos, valeu pela beleza das flores; se não houver flores, valeu pela sombra das folhas; se não houver folhas, valeu pela intenção da semente.

Henfil

Dedico a presente pesquisa aos meus pais, minha família (esposa e filhas), e professores, pelos ensinamentos, pelo amor e pela dedicação que tive deles.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter conseguido vencer mais uma batalha.

Agradeço a meus pais e toda a minha família (à esposa Regina, verdadeira Rainha e filhas Yumi e Tamy, minhas eternas princesas), que sempre me deram o apoio que necessitava e me ajudaram nesta fase de minha vida.

Agradeço ainda, a todos os meus amigos e amigas, pela fiel amizade e pela agradável companhia; aos meus professores que foram verdadeiros mestres e que me passaram parte de seus conhecimentos, e em especial ao meu orientador Professor Marcus Vinicius Feltrim Aquotti, pela paciência e compreensão.

RESUMO

Este estudo trata do assédio, moral e sexual, no ambiente de trabalho com ênfase para o assédio moral. Trata-se de pesquisa bibliográfica com posterior análise dos dados e seu objetivo foi o de conceituar, caracterizar e distinguir os dois tipos de assédio, bem como analisar a legislação pertinente, levantar responsabilidades sociais e jurídicas assim como os meios de evitar o assédio no ambiente de trabalho e garantir a segurança dos trabalhadores. Este estudo procurou estabelecer, inicialmente, um rápido histórico do assédio no Brasil e dos esforços legais no sentido de coibir tais atos. A seguir foram analisados os conceitos de assédio moral e assédio sexual do ponto de vista social e jurídico, necessários para a compreensão da pesquisa, e estabeleceu-se as diferenças entre assédio moral e assédio sexual. A análise da legislação abrangeu toda a legislação brasileira sobre o tema pesquisa desde as disposições constitucionais, as disposições trabalhistas e a legislação específica de estados e municípios, tanto no que se refere ao trabalho em empresas particulares como na administração pública. Tratou-se também da competência, à luz da legislação, da Justiça do Trabalho no julgamento de casos de assédio. Sob o aspecto do direito comparado analisou-se as características do tratamento do fato em países da Europa (Portugal, França, Itália e Inglaterra) nos Estados Unidos e no Japão. À União Européia foi dado destaque especial principalmente quanto às resoluções do Parlamento Europeu que são recomendadas aos países membros. O estudo privilegia também a descrição das características dos dois tipos de assédio e analisa algumas jurisprudências a respeito. O pesquisador chegou à conclusão de que, na atualidade, houve aumento da incidência de casos de assédio no ambiente de trabalho, em função da elevada competitividade imposta pela modernização da produção e das relações de trabalho. Concluiu-se também, pela necessidade de, cada vez mais, propiciar-se aos trabalhadores informações sobre o problema, prevenção, e um ambiente de trabalho seguro e saudável com o objetivo de evitar-se novos casos de assédio que trazem prejuízo tanto para a produção como para a sociedade.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Sexual. Conceitos. Características do assédio. Legislação. Prevenção.

ABSTRACT

This study is concerned with moral and sexual harassment in the working environment with emphasis on the moral harassment. It is concerned with bibliographical research and its data are subsequently analyzed. Its aim was to conceptualize, characterize and distinguish both kinds of harassment and analyze the present legislation, raise social and legal responsibilities as well as the means to avoid harassment in the working environment and guarantee the security of workers. Initially, this study intended to establish a brief account of harassment in Brazil and the legal efforts in order to restrain such acts. Then the concepts of moral and sexual harassment were analyzed according to social and legal aspects, which are necessary to the understanding of the research, and differences between moral and sexual harassment were established. The analysis of legislation comprised the whole Brazilian legislation according to the subject of the research, from constitutional rules, labor rules and the specific legislation of states and cities regarding work in private companies and also in public administration. The competence of Labor Justice in the judgment of harassment cases was also regarded in the light of legislation. Considering the aspect of compared right, the characteristics of how the fact was treated in European countries (Portugal, France, Italy and England), in the United States and Japan were analyzed. It was given a special distinction to the European Union, mainly about the European Parliament resolutions, which are recommended to its member countries. The study also privileges the description of the characteristics of both types of harassment and analyzes some jurisprudence and respect. The conclusion of the researcher is that, nowadays, there is an increase in the incidence of harassment cases in the working environment due to the high competitiveness imposed by production modernization and work relations. It was also concluded that it is increasingly necessary that workers are given about the problem, prevention and a safe and healthy working environment in order to avoid new cases of harassment, which bring damage to both production and society.

Key words: Moral harassment. Sexual harassment. Concepts. Harassment characteristics. Legislation. Prevention.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: HISTÓRICO E CONCEITUAÇÃO	13
2.1 Assédio: Histórico	13
2.2 Conceituação	15
2.2.1 Assédio moral	15
2.2.2 Assédio sexual	20
2.3 Diferenças entre Assédio Moral e Assédio	20
3 LEGISLAÇÃO	23
3.1 Constituição de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho	23
3.2 Legislação Referente ao Assédio Moral	24
3.3 Legislação Referente ao Assédio Sexual	27
3.4 Justiça do Trabalho: da Competência Legal	30
4 DIREITO COMPARADO TUTELA JURÍDICA DO <i>MOBBING</i>	39
4.1 Portugal	39
4.2 França	40
4.3 Itália	41
4.4 Inglaterra	42
4.5 Estados Unidos	42
4.6 Japão	43
4.7 União Européia	43
5 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	49
5.1 Assédio Moral: Características	49
5.2 Assédio Sexual: Características	54
5.3 Flerte	60
5.4 Jurisprudências	62
6 CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia teve por finalidade abordar o assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho, definindo suas características, as condições em que ele pode se dar, assim como tratando da legislação internacional e nacional que se referem a esse assunto. A escolha do assunto justifica-se por se tratar de tema ainda muito pouco discutido pelos especialistas, mas que traz preocupação para a sociedade, uma vez que pode trazer grandes prejuízos tanto para os empregadores quanto para os empregados assediados, e até mesmo para o Estado pelos reflexos causados na Previdência.

Ao escolher esse assunto foi levado em conta que o assédio moral e o assédio sexual se fazem presentes em todos os segmentos da sociedade, seja no lar, na escola, nos clubes, na política e principalmente no ambiente de trabalho, que é exatamente o que se pretendeu estudar nesta abordagem.

Os trabalhadores assediados normalmente sofrem calados, sem reagir ou denunciar as práticas abusivas praticadas pelos superiores hierárquicos ou até mesmo por pessoas da mesma categoria do trabalhador que ocupem cargos de maior relevância caracterizando-se, nesses casos, o chamado “assédio horizontal”.

Ao procurar ampliar as discussões sobre o assédio (tanto moral quanto sexual) pretendeu-se oportunizar, através de maiores conhecimentos, ações que sirvam para diminuir, e até mesmo evitar, tais ocorrências no ambiente de trabalho através de medidas preventivas, de esclarecimentos e de normatização nas relações de trabalho.

A prevenção ao assédio no ambiente de trabalho é de responsabilidade do empregador, que deve oferecer ambiente sadio, fiscalizando e principalmente evitando agressões à saúde do empregado, pois estas podem causar prejuízos indiretos ao empregador e prejuízos diretos ao empregado, causando doenças psicológicas e gerando reflexos trabalhistas e previdenciários.

Apesar da pouca doutrina e de poucos julgados sobre o assédio moral no ambiente de trabalho tratou-se de enfocá-lo com maior ênfase exatamente por se tratar de um assunto ainda pouco difundido. Esse enfoque se justifica também

porque, apesar do assédio moral existir desde os primórdios da história da humanidade, a competitividade que se faz presente com maior intensidade no mundo atual, e que é resultado da globalização, da informatização, da mecanização da mão-de-obra e da necessidade de redução de custos, torna o ambiente de trabalho ainda mais propício para a prática do assédio.

Neste estudo tentou-se demonstrar as diferenças entre assédio sexual e moral e também a possibilidade de conversão de um assédio sexual mal sucedido em assédio moral, bem como a necessidade de uma maior clareza quanto à competência para o julgamento de pedidos de indenização resultantes de assédio.

Este trabalho é uma monografia fundamentada na análise teórica que teve como sustentação a técnica de pesquisa bibliográfica que procurou abranger livros, periódicos, revistas, jurisprudência exarada sobre o tema, teses, artigos publicados na Internet e comentários de textos. Em todo trabalho a atividade específica foi a leitura, análise e interpretação dos dados. A elaboração do conhecimento que resultou do trabalho de investigação científica possibilitou a produção de argumentos críticos e de conclusões acerca do tema pesquisado.

O presente trabalho foi estruturado em introdução, desenvolvimento, (capítulos 2, 3, 4 e 5) e conclusão.

Na introdução foram apresentadas as características gerais do tema pesquisado e o planejamento da pesquisa.

O capítulo 2 preocupou-se com a conceituação de assédio moral e sexual, bem como em fazer um histórico do tratamento desse tema no Brasil. Nesse capítulo estabeleceu-se ainda as diferenças entre assédio moral e assédio sexual com ênfase no assédio moral.

No capítulo 3 tratou-se da legislação referente ao tema do trabalho, bem como das competências para exercer a justiça e especificamente da competência da Justiça do Trabalho.

Já no capítulo 4 procurou-se comparar as formas como são tratados o assédio moral e o assédio sexual em alguns países da Europa (Portugal, França, Itália e Inglaterra), nos Estados Unidos e no Japão. Em razão das preocupações da União Européia com tal tema foi exposto também aspectos da Resolução do Parlamento Europeu sobre o assunto.

O capítulo 5 tratou, especificamente, do assédio moral e do assédio sexual no ambiente de trabalho, tema deste estudo, analisando suas características (sempre com o objetivo de diferenciar os dois tipos de assédio) e suas modalidades e dando ênfase à jurisprudência sobre o tema.

Por fim estabeleceram-se as conclusões que puderam ser tiradas deste estudo.

2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: HISTÓRICO E CONCEITUAÇÃO

2.1 Assédio: Histórico

Cardoso (1988) ; Freyre (2002), Mott, (1988), Prado Jr., (1942); Slenes, (1977) apud Aguiar (2005, p. 21) sobre a questão histórica dos maus-tratos a trabalhadores no Brasil:

Os estudos sobre maus-tratos aplicados aos indivíduos nos locais de trabalho não são algo recente no Brasil, onde o período da escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidade, em nome de uma produção agrícola intensa, e com inúmeros efeitos negativos como as humilhações, os castigos, as mortes, as privações, as separações familiares e as perseguições.

De acordo com Alencastro; Renaux (1997); Alvim (1998); Beiguelman (1987) e Furtado (1987) apud Aguiar (2005, p. 21):

Com a substituição da mão de obra escrava pelo trabalho livre, os imigrantes iniciam em nosso país uma trajetória parecida com a dos escravos, ocupando inclusive as antigas senzalas, demonstrando o total despreparo da elite brasileira daquela época em adequar-se à nova estrutura produtiva, tornando-se comuns, também relatos de maus-tratos, de descumprimento de contratos, de crimes de assédio, inclusive o sexual.

Podemos notar que a situação dos imigrantes não foi muito diferente da situação dos escravos, visto que as classes patronais não estavam preparadas para receber os imigrantes nas suas lavouras e para a nova realidade do trabalho assalariado e não-escravo.

Com a evolução econômica e política no Brasil, entretanto, os trabalhadores continuaram sendo explorados e não melhorou em nada, dando origem às bases da organização sindical:

O período da Industrialização brasileira foi assinalado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos dos empregados, a exemplo da extensa carga horária semanal; da falta de assistência médica; da ilegalidade do trabalho da mulher e do menor; da inexistência de métodos preventivos de acidentes; colocando-se, então, as greves como forma política de reivindicações trabalhistas e de melhorias das condições de trabalho. (IGLESIAS, 1988 apud AGUIAR, 2005, p. 21 e 22).

Historicamente o Brasil não foi diferente das demais colônias, passando primeiramente pela escravidão, depois pelo trabalho assalariado do imigrante para substituir a mão-de-obra escrava e na seqüência histórica pela industrialização, sem que houvesse grandes alterações nas relações de trabalho e fazendo com que a maioria dos trabalhadores passassem por situações semelhantes às dos escravos.

Apesar de certos avanços na nossa legislação trabalhista, ainda estamos longe do ideal. Ainda são comuns relatos de humilhações, de maus-tratos, de descumprimento de contratos, de crimes de assédio (moral e sexual) por motivos raciais ou religiosos, contra deficientes físicos ou doentes, em função da orientação sexual a até mesmo contra representantes dos funcionários ou representantes dos sindicatos.

De acordo com dados publicados pela Revista Agora (2002) apud Aguiar (2005 p.22) uma pesquisa nacional sobre o assunto, feita com 4.718 trabalhadores e realizada em fevereiro de 2002 por Barreto, confirma a ocorrência do assédio moral nas organizações brasileiras com, pelo menos, 33% dos entrevistados.

Conforme Aguiar (2005, p. 22):

Além desse trabalho, BARRETO (2000) realizou pesquisa junto a 2072 trabalhadores *adoecidos*, de 97 empresas integrantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e região, na qual afirma que 42% daquele universo se referiam à vivência com situações de humilhações (870 trabalhadores – 494 mulheres e 376 homens), confirmando a presença do assédio moral também entre os membros daquele setor industrial, sendo que desse percentual, 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos relacionados a doenças ou acidentes de trabalho.

A pesquisa de Barreto (2000) mencionada acima confirma que as mulheres são mais assediadas que os homens e aponta também que maior número de mulheres foram demitidas por motivos de doença ou acidentes de trabalho

Barreto (2000) apud Aguiar (2005, p. 22) trabalha com o termo “adoecido” para designar as vítimas de humilhação, principalmente quando elas retornam ao posto de trabalho após afastamento por licença para tratamento de saúde, sendo essas pessoas as mais perseguidas nas organizações por assédio moral (HIRIGOYEN, 2001).

Segundo Aguiar (2005, p. 23):

As pesquisadoras da UnB – Universidade de Brasília, *Analía Soria Batista* e *Lourdes Maria Bandeira*, realizaram durante o ano de 2001, juntamente com a Delegacia Regional de Trabalho – DRT-DF, uma investigação envolvendo 301 trabalhadores que recorreram a este órgão para formalizar denúncias sobre maus-tratos nas organizações onde trabalhavam. Como conclusão da pesquisa, conforme Batista (2003), são apresentados os seguintes dados: 29,4% (mulheres 39,0%, homens 24,5%) declararam ter sido humilhados; 25,10% disseram ter se sentido menosprezados; 20,4% afirmaram ter-se sentido rebaixados; e 65,4% tiveram discussões com seus superiores (desses, 44,7% com alto nível de escolaridade)

A presente pesquisa aponta que nível de escolaridade não tem influência na diminuição dos maus-tratos, já que quase metade tinha alto nível de escolaridade. Esse mesmo estudo confirma também que as mulheres são mais assediadas que os homens e demonstra que boa parte dos assediados se sentiram menosprezados e rebaixados.

2.2 Conceituação

2.2.1 Assédio moral

Conforme Glöckner (2000, p. 24), o assédio moral pode ser conceituado como:

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Note-se que o agressor pretende com tal comportamento desestabilizar o trabalhador, forçando-o a desistir da relação de emprego, e em, alguns casos, levando até mesmo ao suicídio.

Segundo Hirigoyen, (2001) apud Aguiar (2005, p. 26) assédio moral no local de trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio moral se manifesta essencialmente pela “repetição ou sistematização da conduta” caracterizando-se pela persistência em tal atitude, pela perseguição desencadeada contra o ofendido e configurando-se uma “prática de perversidade no local de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002 apud AGUIAR, 2005, p. 26)

Não se pode confundir assédio moral com momentos em que ocorrem crises ou conflitos nas relações de trabalho mas aqueles que “[...] estão permanentemente presentes, em pequenos toques, todos os dias ou muitas vezes por semana, durante meses ou até anos. Não são expressos em tom de cólera, e sim em tom glacial, de quem enuncia uma verdade ou uma evidência” (HIRIGOYEN, 2001, apud AGUIAR, 2005, p. 26)

Conforme Hirigoyen (2000) apud Aguiar (2005, p. 27) “em um conflito, as recriminações são faladas [...]”. No assédio moral, entretanto, não existe o procedimento da explosão, mas ele pode estar presente nas sutilezas do cotidiano e do escondido, do aparentemente não-dito. Envolve humilhação, depreciação do outro, ambigüidade, dissimulação e até mesmo prazer em rebaixar. (GUEDES,

2003). De acordo com Barreto (2000) apud Aguiar (2005, p. 27) o assédio “É um ato de ignorância, que agride, prejudica e dói.”

Para Hirigoyen (2002) apud Aguiar (2005, p. 27) em razão do predomínio do agressor sobre o agredido, “[...] não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro, até fazê-lo perder a identidade.” Assim o agressor domina e comanda o jogo, fazendo com que a vítima perca totalmente o controle de sua ação podendo até mesmo por em dúvida seu próprio eu.

De acordo com Hirigoyen (2001) apud Aguiar (2005, p. 27) “[...] o perverso utiliza, de preferência, uma junção de subentendidos e de não ditos, destinada a criar um mal-entendido, para em seguida explorá-lo em proveito próprio.”

A técnica utilizada para fortalecer o enredamento e o controle do assédio moral faz com que o agressor aja no silêncio, mas com uma não disfarçada eficácia no que respeita à violência que angustia e desestrutura o agredido: “[...] mesmo oculta, não verbal, abafada, a violência transpira através de não-ditos, dos subentendidos, das reticências, e exatamente por isso, é um vetor de angústia” (HIRIGOYEN, 2001 apud AGUIAR, 2005, p. 27)

Assim, no assédio moral a violência opera-se às escondidas, sem clareza nas atitudes do agressor, porém com resultados previsíveis, justamente porque a vítima não tem coragem de denunciar o que está ocorrendo.

Verifica-se nos conceitos acima que os elementos que caracterizam o assédio moral são as situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, desde que sejam repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, numa relação dominante-dominado, sendo comum as atitudes ocultas por parte do dominante que se utiliza das técnicas do não-dito, dos subentendidos, das reticências ou mal-entendidos, visando a desestabilização do dominado, fazendo com que perca o controle, a identidade, forçando-o, em alguns casos, a desistir da relação de emprego e levando-o à hospitalização e até mesmo ao suicídio.

O assédio moral no trabalho pode ser “regular, sistemático e de longa duração”. A lesão moral, entretanto, não está diretamente relacionada ao fator tempo e sim à intensidade da agressão: “o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico[...]” (GUEDES, 2003, apud AGUIAR, 2005, p. 26). Assim temos um entendimento isolado de que, para caracterizar o assédio moral, o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, ou seja, o assédio não depende do fator tempo, mas sim da intensidade da agressão.

Segundo Guedes (2003) apud Aguiar (2005, p. 27) o assédio moral “[...] está vinculado ao ‘culto de relações pouco transparentes, ambíguas, dissimuladas’ e sua ocorrência necessita ‘de uma pessoa que deprecie o outro, sentindo até um certo prazer em rebaixar’.”

Devido a sua grande importância nas relações trabalhistas da atualidade em que grandes empresas operam com inúmeras outras pequenas, médias ou grandes, de forma terceirizada, como forma de redução de custos, os empregados ficam ainda mais fragilizados e sujeitos ao assédio moral.

Conforme Aguiar (2005, p. 20): “[...] o assédio moral, não ficou limitado ao espaço organizacional e passou a ser tema de estudos em várias áreas do conhecimento humano”.

Segundo Hirigoyen (2002) e Barreto (2002) apud Aguiar (2005, p. 20):

A presença de atos violentos no atual universo do trabalho vem pontilhando a convivência dos indivíduos durante o processo produtivo, tanto no Brasil quanto em outros países, com denominações de acordo com a cultura e o contexto de cada local, podendo assim ser assinalados: *mobbing* (Suécia, Inglaterra); *bullying* (EUA); *harassment* (EUA); *psicoterror* ou *acoso moral* (Espanha); *harcèlement moral* (França); *Ijime* (Japão) e assédio moral (Brasil)

De acordo com Aguiar (2005, p. 20):

Um informe da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborado por Gabriel e Liimatainen em outubro de 2002, demonstra que há uma incidência de 10% dos trabalhadores na Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido com problemas de saúde mental

relacionados ao trabalho, provenientes de depressão, estresse, cansaço, com registro de casos que levam ao desemprego e à hospitalização.

Ainda segundo nos ensina Aguiar (2005, p. 20): “Um dos primeiros trabalhos sobre o assédio moral foi realizado por “*Marie-France Hirigoyen*, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, em 1998, na França publicou *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, ed. Syros”.

Hirigoyen (2002) apud Aguiar (2005, p. 20) após o lançamento de seu livro e diante dos inúmeros relatos sobre assédio moral, elaborou questionário de pesquisa sobre o tema e encaminhou-o para 350 vítimas de diversos países. Essa autora obteve 193 respostas aproveitáveis, cuja análise permitiu chegar a alguns indicadores relativos a esse ilícito:

[...]

- a) 70% são mulheres, 30% homens;
- b) a faixa etária entre 46 e 55 anos possui o maior número de pessoas atingidas com o percentual de 43%;
- c) o ataque proveniente da hierarquia responde por 58 % dos casos; praticado por diversas pessoas 29% dos casos; por colegas da mesma hierarquia 12% dos casos; e por subordinados 1% dos casos;
- d) 4% das pessoas tiveram interrupção do trabalho por afastamento para tratamento de saúde;
- e) em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída do empregado da organização;
- f) O assédio moral ocorre em maior incidência nos empregados lotados em área de gestão, contabilidade e funções administrativas, com 26% casos.

No estudo citado acima podemos notar que as mulheres, as pessoas com maior idade e os empregados subordinados estão mais expostos ao assédio moral. Esse mesmo estudo mostra também que são raras as práticas de assédio moral por colegas da mesma hierarquia e mais raras ainda as práticas de assédio moral por subordinados.

2.2.2 Assédio sexual

Conforme Lippmann (2005, p.22) assédio sexual:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico [...], com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário portanto um pedido de favores sexuais, sob diversos modos, seja em forma de “cantada” ou de qualquer outra forma, sob pena de oferta de vantagens no caso de aceitação e de algum tipo de ameaça no caso de recusa. “Enfim o assédio caracteriza-se por ter *conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado [...]*” (LIPPMANN, 2004, p. 23, grifo do autor).

2.3 Diferenças entre Assédio Moral e Assédio Sexual

As diferenças entre os dois institutos são muito poucas, sendo as semelhanças mais marcantes:

- ambos institutos são denominados de “Assédio”, o que leva muitas pessoas a confundi-los;
- em ambos os casos o sujeito ativo pode ser tanto do sexo masculino, como do sexo feminino, apesar de, estatisticamente, a incidência entre o sexo masculino ser mais freqüente;
- a mesma forma o sujeito ativo pode ser o inferior ou o superior hierárquico, ou até do mesmo nível hierárquico, tanto no assédio moral como no assédio sexual, embora, estatisticamente, a incidência de assédio por superior hierárquico seja maior;

- tanto no assédio moral como no assédio sexual a vítima se sente coagida e teme a perda do emprego;
- o sexo da vítima é irrelevante em ambos os institutos, visto que ambos os sexos podem ser assediado por ambos os sexos.

Talvez a diferença básica entre os dois institutos é que o assédio sexual pode ser caracterizado por uma única conduta do ofensor enquanto que, no caso do assédio moral, essa conduta precisa ocorrer repetidas vezes, de forma reiterada e duradoura.

No assédio sexual as manobras do ofensor podem ser percebidas pelas pessoas não envolvidas, enquanto que no caso do assédio moral as condutas do ofensor podem passar despercebidas; o que o caracteriza é a reiteração da ofensa sendo que o ofensor age silenciosamente e, em muitos casos, as pessoas ao redor, não envolvidas, não percebiam que tais condutas tem a finalidade de desestruturar o ofendido, até mesmo o próprio ofendido pode não perceber que está sendo assediado e passa sofrer as conseqüência do tal fenômeno.

O assédio moral tem como objetivo levar o assediado ao desequilíbrio emocional para que este fique sob controle do ofensor ou fazer com que ele ceda às vontades do ofensor ou até que desista do trabalho. Ao contrário, no assédio sexual o ofensor visa à satisfação de seus desejos sexuais e impondo represálias no caso de insucesso na investida.

Um fato que ocorre com freqüência é a conversão do assédio sexual mal-sucedido em assédio moral. Não tendo obtido sucesso no assédio sexual o agressor passa a prejudicar a vítima profissionalmente. Revoltado com a recusa da vítima o ofensor aproveita-se novamente do ambiente de trabalho para desenvolver a sua vingança através da tortura psicológica levando a vítima ao desequilíbrio emocional a ponto de fazer com que esta até mesmo desista do seu emprego e, em alguns casos, levando-a à hospitalização e, no extremo, ao suicídio.

No assédio sexual acontece também do ofensor acreditar que suas atitudes e condutas não sejam condenáveis uma vez que, entre homens, muitas dessas atitudes condenáveis são considerados normais e aceitas por eles.

Nas situações de assédio moral é comum um chefe usar o seu poder para, publicamente, hostilizar, isolar, ameaçar, menosprezar e ridicularizar o subordinado. É comum impedi-lo de trabalhar direito e de se expressar ou de se defender. O empregado é torturado aos poucos, com mesquinhas e agressões perversas, sendo pressionado a pedir demissão, ou oferecem demissões incentivadas tal como PDI, PDV etc.

3 LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO

3.1 Constituição de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A legislação brasileira, já a partir da Constituição, procura garantir aos brasileiros os direitos de cidadania. Na atual Constituição, o tratamento que previne discriminação de direitos se encontra expresso nos seus artigos 5.º, inciso X e 7.º, inciso XXX, como se vê a seguir:

Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

[...]

O Código Civil brasileiro (2002) trata, nos seus artigos 186, 927 e seu parágrafo único, 935 e seu parágrafo único e artigo 949, de garantir a qualificação de qualquer direito assegurado pela Constituição (1988) e da obrigação de reparação do dano, “independentemente de culpa nos casos especificados por lei, ou quando a atividade [...] implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (art. 927, parágrafo único). Os artigos mencionados tratam também de garantir pagamento de indenização, de prejuízos e de despesas com tratamento de saúde, quando for o caso.

Já a CLT, em seus artigos 482 e 483, prevê as condições de justa causa relacionadas ao assédio (moral ou sexual) para rescisão de contratos, tanto para o empregador como para o empregado, como se vê a seguir:

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

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

h) ato de indisciplina ou insubordinação;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

[...]

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

[...]

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

[...]

3.2 Legislação Referente ao Assédio Moral

Não só no Brasil como em outros países o assédio moral não se encontra devidamente tipificado. Em alguns países como Estados Unidos, Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e França o assédio moral é crime previsto em lei. Trabalhadores contam com legislação que coíbe chefes abusivos. Na França, por exemplo, há punições tanto para chefe como para dirigentes de empresas. As penas podem ser pecuniárias, - como multas ou pena de prisão.

Leis contra assédio moral existem em alguns municípios do estado de São Paulo como Iracemápolis, Guarulhos, Americana, Campinas, Jaboticabal, e em municípios de outros estados como Cascavel (PR), Sidrolândia (MS) e Natal (RN). Os empregados públicos estaduais de São Paulo e Rio de Janeiro também estão amparados pela legislação local o mesmo não acontecendo com empregados dos estados e municípios não mencionados.

A primeira iniciativa legislativa sobre o tema partiu do Município de Iracemápolis, Estado de São Paulo, que editou a Lei 1.163/2000 em 24 de abril de 2000, denominando o fenômeno de “assédio moral”, prevendo penalidade à prática de assédio moral no âmbito da administração pública. No mesmo sentido foi criada a Lei 3.921 de 23 de agosto de 2002 do Estado do Rio de Janeiro, além de existir projeto de lei no Estado de São Paulo em diversos Municípios disciplinando e combatendo o assédio moral.

Ainda, em matéria de legislação no âmbito federal, importa destacar o Projeto de Lei n. 2.369/2003, de autoria do Sr. Mauro Passos, apresentado ao Congresso Nacional em 28 de outubro de 2003 que dispõe especificamente sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Esse projeto, além de proibir o assédio moral nas relações de trabalho, o define no seu artigo 2.º, como se vê abaixo:

[...]

Art. 2.º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I – atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II – afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

[...]

Esse Projeto de Lei determina ainda, no seu artigo 3.º, que o assédio moral é passível de indenização, e propõe responsabilidades e providências a serem tomadas em casos de assédio moral no trabalho.

Nas justificativas o proponente lembra bem que o maior ônus do assédio moral pode recair sobre o empregador uma vez que ele é o responsável

pelo ambiente de trabalho, - que deve ser saudável -, é ele que determina a política de relacionamento interpessoal na sua empresa e é ele, portanto, que deve adotar sanções ou ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre do assédio moral.

De modo que se não forem adotadas as medidas cabíveis no sentido de evitar o assédio, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, valor que pode ser dobrado no caso de reincidência. [...].

Também em tramitação Projeto de Lei n. 4742/2001, apresentado por Marcos de Jesus em 23 de maio de 2001, que se encontra em regime de tramitação ordinária, sujeito à apreciação do Plenário, já pronto para a pauta. Esse projeto visa à introdução do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o assédio moral no trabalho, incluindo como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, que atingem a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral, tornando crime o assédio moral no trabalho, podendo gerar danos morais, pena de detenção e multa ao empregador pela prática do abuso de poder, com hostilização pessoal ao subalterno, servidor, empregado, pelo próprio empregador ou pelos seus prepostos.

O artigo 146-A em comento seria introduzido com a seguinte redação:

Artigo 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 autor do projeto argumentou a seguinte justificativa para a apresentação:

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração aos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar do tempo e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimento de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.[...]

[...] A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, que correspondem a 13.000.000 (treze milhões) de pessoas, convivem com os tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia / abril / 2001 p.116..

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixava-se de palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido. [...]

[...] Acredita assim ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Existem ainda vários outros projetos que tramitam anexados ao projeto em referência, que serão apreciados em conjunto.

3.3 Legislação Referente ao Assédio Sexual

O assédio sexual encontra-se devidamente tipificado no artigo 216-A, do Código Penal, acrescido pela Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001. Encontra-se assim definido:

Art. 216-A Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

[...]

Ainda no que se refere à legislação brasileira o Código de Processo Penal, no seu Título IV, regulamenta nos artigos 63 a 68 as competências para a execução da sentença condenatória para o efeito de reparação do dano nos casos de assédio sexual ou moral.

Em vários municípios brasileiros a administração pública também está sujeita à regulamentação legal no que diz respeito ao assédio sexual¹. No caso do município de São Paulo essa regulamentação se dá através da Lei 11.846, de 6 de julho de 1995, que dispõe sobre “aplicação de penalidade à prática de molestamento sexual nas dependências da Administração Direta e Indireta por servidores públicos municipais.” Essa lei, no seu artigo 1.º, parágrafo único determina aquilo que é considerado assédio sexual:

[...], considera-se molestamento sexual todo tipo de importunação ofensiva ao pudor e à tranqüilidade de outrem com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à eficiência do serviço.

Complementando essa lei o Decreto 37.280, de 15 de janeiro de 1998, regulamenta os procedimentos de verificação do ato ofensivo e “estabelece normas para aplicação de penalidade pela prática de molestamento sexual por servidores públicos municipais nas dependências da Administração Direta e Indireta.”

Por outro lado, várias providências foram tomadas, inclusive internacionalmente, para coibir o assédio sexual nos locais de trabalho. Entre essas providências destaca-se a Convenção 111 da OIT, que dispõe amplamente contra a discriminação em matéria de emprego. (GUEDES, 2005).

¹ Para obter mais informações e a lista completa dos Estados e Município que têm legislação sobre o assunto basta consultar o site www.assediomoral.org.br.

Segundo essa mesma autora o Brasil ratificou a Convenção Internacional para Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, tornando pública essa ratificação através de um Decreto de 1º de agosto de 1996. Essa norma considera:

[...] violência à mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, tanto na esfera pública como na privada, ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo entre outras formas, o estupro, o abuso sexual, a tortura, o tráfico de mulheres, a prostituição forçada, o seqüestro e o assédio sexual no local de trabalho. (GUEDES, 2005, p. 43)

Guedes (2005) nos ensina ainda que, foi em conseqüência da ratificação da Convenção Internacional para Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, que estabeleceu-se em nosso ordenamento jurídico da Lei nº 10.224 de 18.05.2001, e que se introduziu no Código Penal o artigo 216-A, tornando-se assim o assédio sexual crime e passível de pena de detenção pelo período de um a dois anos.

O Brasil adotou o conceito de assédio sexual como chantagem tal como ocorreu na França, não levando em conta uma legislação brasileira já estabelecida no Estado de Minas Gerais, que trata o assédio sexual como discriminação sexual, “regulando a matéria com maior amplitude e justiça.” (GUEDES, 2005, p. 44)

Alice Monteiro Barros apud Guedes (2005, p. 44) na obra “Proteção à Intimidade do Empregado”, fez questão de incluir, na íntegra, o texto da Lei Estadual de Minas Gerais, ainda que ressaltando sua provável inconstitucionalidade.

A resistência das mulheres contribui na evolução de medidas a fim de extinguir essa violência nas relações de trabalho. Nesse sentido a diretiva 76/207CEE sobre a igualdade de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres estabelece, uma orientação normativa internacional que inclui o assédio sexual como discriminação e obriga os estados-membros a promover políticas que favoreçam a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, criando as condições para conhecer, combater e evitar as condutas discriminatórias. O ponto,

talvez, de maior relevo desse acordo é quanto à inversão do ônus da prova. (GUEDES, 2005).

3.4 Justiça do Trabalho: da Competência Legal

No Brasil a Justiça do Trabalho vem desenvolvendo-se e ampliando sua competência gradativamente através de interpretação doutrinária e aplicação jurisprudencial.

Com a Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004, que altera o artigo 114 da Constituição Federal, a Justiça Especializada do Trabalho teve a sua competência significativamente ampliada.

A nova redação do artigo 114 da Constituição Federal, com seus nove incisos explicita claramente que a competência da Justiça do Trabalho é sensivelmente ampliada, o que pode ser constatado facilmente, podendo-se concluir também que a Justiça do Trabalho é competente para julgar todos os litígios de natureza trabalhista. No entanto, não houve qualquer menção à competência criminal nos casos de julgamento de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho.

Vale lembrar também que em matéria de execução de sentença, os Juizes do Trabalho aplicam quase todos os ramos do Direito (como o Comercial, Civil, Administrativo, etc.), e não somente o que se convencionou chamar de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Conforme Pamplona Filho (2006, p. 11):

[...] tal competência executória foi substancialmente ampliada, antes mesmo da Reforma do Judiciário, com o advento da Emenda Constitucional nº 20/98, que inseriu o § 3º ao original artigo 114, estabelecendo que *“Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais prevista no artigo 195, I,a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”*.

Nota-se portanto que a Justiça do Trabalho vem acompanhando a evolução dos tempos, diante das modificações surgidas com a evolução das

técnicas produtivas e o surgimento de novas tecnologias, padrões de comportamento e relações comerciais e contratuais, automatização da mão-de-obra.

De acordo com Pamplona Filho (2006, p. 15):

Não se poderia cogitar, portanto, de que um crime qualquer, apenas por envolver as partes em um contrato de trabalho ou ser praticado no ambiente laboral, pudesse ser considerado um delito penal-trabalhista. Antes, se faz necessário que o tipo encerre elementos específicos relacionados ao trabalho.

Conforme nos explica Chaves Junior (2005) apud Pamplona Filho (2006, p. 15-16) o homicídio ocorrido em razão de desentendimento quanto à execução dos meios de trabalho não se desloca para a competência trabalhista, A relação de trabalho pode apenas ou não, dependendo da hipótese, ser circunstância de aumento de pena, na forma do artigo 226, II, do Código Penal. O mesmo, entretanto não se dá quando se trata de assédio sexual conforme se vê abaixo:

[...] os crimes contra a organização do trabalho, previstos nos artigos 197 a 207 do Código Penal, bem assim o crime de redução à condição análoga à de escravo (Código Penal, artigo 149) dependem, na quiddidade de sua configuração formal, da noção jurídica da relação de trabalho subordinado, ou seja, sem a noção de subordinação econômica do trabalho, tais crimes sequer se configurariam em tese.

[...]

O crime de assédio sexual, portanto, previsto pelo artigo 216-A do Código Penal, também é da competência da Justiça do Trabalho, já que a subordinação decorrente da relação de trabalho é o elemento específico do tipo. (CHAVES JUNIOR, 2005 apud PAMPLONA FILHO 2006, p. 16).

Feliciano (2005) apud Pamplona Filho (2006, p. 16) afirma que, assim, “começa a se vislumbrar as bases para a construção metódica e científica de um Direito Penal do Trabalho”.

Santos (1997) apud Pamplona Filho (2006, p. 16) nos ensina que, tendo sua origem “entre as fronteiras do Direito Penal e do Direito do Trabalho,” o Direito Penal do Trabalho pode ser assim definido como:

[...] o ramo do Direito Público que tem por objetivo um conjunto de normas, princípios e regras de convivência entre os sujeitos da relação de

emprego, definindo os delitos, as penas, as conseqüências e repercussões vinculares decorrentes do contrato de trabalho subordinado.

O mesmo Santos (1997) apud Pamplona Filho (2006, p. 16) nos ensina também que, “este novo ramo do Direito é consagrado no Código Penal do Trabalho francês desde 1994, no qual encontram-se punições, inclusive para as pessoas morais (ou jurídicas), que podem ir de multas até a sua dissolução.”

Pamplona Filho (2006) afirma ainda que não se trata de defender a criação de um Código Penal do Trabalho nem mesmo de transformar um ilícito trabalhista em crime até porque, de acordo com a Teoria Minimalista do Direito Penal “para que o sistema penal seja eficiente, é preciso que apenas poucas condutas sejam tidas como crime.” (HIRECHE, 2004 apud PAMPLONA, 2006, p. 17)

Trata-se apenas de alocação para a Justiça do Trabalho de ilícitos penais já existentes na ordem jurídica vigente, da mesma forma que os crimes militares e eleitorais são processados nas respectivas Justiças Federais Especializadas. E assim a Justiça do Trabalho substituiria a atuação da Justiça Comum, trazendo maior efetividade à jurisdição penal trabalhista.

Conforme já afirmamos aqui, com a Emenda Constitucional nº 45/2004 a Justiça do Trabalho teve a sua competência ampliada. Entretanto ainda não alcançou o estágio desejado e continua em tramitação na Câmara dos Deputados a fase seguinte da PEC 358/2005, pela qual se busca corrigir distorções, atribuindo formalmente a competência penal à Justiça do Trabalho.

Assim ao conquistarmos a tipificação do assédio moral no Código Penal, tais conflitos serão julgados e processados pela Justiça do Trabalho.

Nas controvérsias decorrentes da relação de emprego o STJ já vem entendendo que cabe ser processado e julgado pela Justiça do Trabalho conforme podemos verificar nos acórdãos que citaremos abaixo.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
RECURSO ESPECIAL Nº 309.774 - SP (2001/0029385-9)
RELATOR:MINISTRO ALDIR PASSARINHO JUNIOR
RECORRENTE:FÁBIO ROGÉRIO DE MENDONÇA
ADVOGADO:ADRIANA DE LOURDES GIUSTI DE OLIVEIRA E OUTROS

RECORRIDO:GOLDEN CROSS ASSISTÊNCIA INTERNACIONAL DE SAÚDE

ADVOGADO:MARCELO ANTÔNIO DEDECEK E OUTROS

EMENTA

PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. ACUSAÇÃO DE CRIME IMPUTADA A EX-EMPREGADO. DANOS MORAIS. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO.

O Colendo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE n. 238.737-4-SP (1a Turma, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, unânime, DJU de 05.02.99), firmou o entendimento de que a ação de indenização por ato ilícito da ex-empregadora, consubstanciado por imputação criminoso a empregado, cabe ser processada e julgada pela Justiça do Trabalho.

Orientação acolhida, subseqüentemente, pelo Superior Tribunal de Justiça.

Recurso especial não conhecido.

Brasília (DF), 26 de fevereiro de 2002(Data do Julgamento)

Ministro Cesar Asfor Rocha

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

RECURSO ESPECIAL Nº 280.322 - SP (2000/0099597-5)

RELATOR : MINISTRO BARROS MONTEIRO

RECORRENTE : CASE COMERCIAL E AGRÍCOLA SERTAOZINHO LTDA

ADVOGADO : PAULO HENRIQUE MARQUES DE OLIVEIRA E OUTROS

RECORRIDO : JOÃO MOTA MARINHO

EMENTA

COMPETÊNCIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. UTILIZAÇÃO PELO EX-EMPREGADO, EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, DE DOCUMENTOS FALSOS COMO FORMA DE MACULAR A IMAGEM DA EMPRESA E DE OBTER VANTAGEM INDEVIDA. CONTROVÉRSIA RESULTANTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

- Dissídio jurisprudencial, em rigor, não configurado em face da dessemelhança das circunstâncias fáticas retratadas nos Arestos postos em confronto.

- De todo modo, tratando-se de ação reparatória de danos morais decorrente da relação empregatícia havida entre as partes, a competência reconhecidamente é da Justiça do Trabalho. Incidência do verbete sumular nº 83-STJ.

Recurso especial não conhecido.

Brasília, 07 de novembro de 2002(data do julgamento).

Ministro BARROS MONTEIRO

Relator

Documento: 572326 EMENTA / ACORDÃO - DJ: 24/02/2003

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

EDcl no CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 43.255 - BA (2004/0061964-9)

RELATOR : MINISTRO CESAR ASFOR ROCHA

EMBARGANTE : FAM - CONSTRUÇÕES METÁLICAS LTDA

ADVOGADO : RICARDO ALVES PEREIRA E OUTRO

EMBARGADO : ANTÔNIO CESAR PEREIRA DA SILVA E OUTROS

ADVOGADO : IÊDA MARIA GRAÇA CHAGAS E OUTROS

SUSCITANTE : JUÍZO DA 2A VARA DO TRABALHO DE CAMAÇARI - BA

SUSCITADO : JUÍZO DE DIREITO DA 2A VARA CÍVEL DE CAMAÇARI -
BA

EMENTA

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM CONFLITO DE COMPETÊNCIA.

Não havendo omissão no acórdão embargado, rejeitam-se os embargos declaratórios.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos em que são partes as acima indicadas, acordam os Ministros da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, por unanimidade, rejeitar os embargos de declaração, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator. Os Srs. Ministros Fernando Gonçalves, Aldir Passarinho Junior, Jorge Scartezzini, Nancy Andrighi, Castro Filho, Antônio de Pádua Ribeiro, Barros Monteiro e Humberto Gomes de Barros votaram com o Sr. Ministro Relator.

Brasília, 13 de abril de 2005 (data do julgamento).

MINISTRO CESAR ASFOR ROCHA, Relator

Documento: 1688868 EMENTA / ACORDÃO - DJ: 31/08/2005

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

Constatamos também que nos casos em que foi suscitado conflito de competência para caracterizar competência da Justiça do Trabalho em situações comprovadamente cíveis, ou nos casos em que o conflito esteja desvinculado da relação de emprego o STJ vem decidindo que não compete a Justiça do Trabalho julgar e processar os referidos casos. Também tem-se decidido que não compete à Justiça do Trabalho julgar os conflitos entre cooperados e cooperativa, ou entre cooperado e o presidente da cooperativa também cooperado, entre condômino e condomínio, ou ainda entre condômino e síndico(a) conforme disposto no artigo 442, parágrafo único da C.L.T.. Veja-se nos acórdãos abaixo:

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 46.746 - SP (2004/0146248-6)

RELATOR : MINISTRO CASTRO FILHO

AUTOR : MARIA IZILDA VIEGAS CAMPOS

ADVOGADO : MARIA JOSÉ CAÇAPAVA MACHADO

RÉU : HYPER SERVICE RECRUTAMENTO E TERCEIRIZAÇÃO SC
LTDA

ADVOGADO : OLAVO FRANÇOZO E OUTROS

SUSCITANTE : JUÍZO DA 4A VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ - SP

SUSCITADO : JUÍZO DE DIREITO DA 6A VARA CÍVEL DE JUNDIAÍ - SP

EMENTA

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL E MATERIAL. EMPRÉSTIMO PESSOAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

I – A competência para o julgamento da causa define-se em função da natureza jurídica da questão controvertida, demarcada pelo pedido e pela causa de pedir.

II – O pedido relativo aos danos moral e material sofridos pela parte, em razão de empréstimo efetuado pela autora à empresa-ré deve ser apreciado pela justiça comum, pois a hipótese dos autos não guarda relação com o contrato de trabalho nem decorre da subordinação existente na relação empregatícia, mas sim de uma relação civil entre eles.

Conflito conhecido, declarando-se competente o juízo suscitado.

Brasília, 30 de março de 2005(Data do Julgamento)

MINISTRO CASTRO FILHO

Relator

Documento: 1655533 EMENTA / ACORDÃO - DJ: 20/04/2005

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 39.750 - RJ (2003/0137614-6)

RELATOR : MINISTRO CESAR ASFOR ROCHA

AUTOR : LUIZ DA CUNHA AMARIO

ADVOGADO : JOSÉ AMÉRICO DA SILVA E OUTRO

RÉU : RAQUEL SIMIS

ADVOGADO : MARIA DAS DORES R S TERRA E OUTROS

SUSCITANTE: JUÍZO DA 60A VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO-RJ

SUSCITADO : JUÍZO DE DIREITO DA 40A VARA CÍVEL DO RIO DE JANEIRO-RJ

EMENTA

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO.

Em se tratando de ação indenizatória por danos morais proposta contra a pessoa da ex síndica do condomínio em que o autor trabalhava, por ofensa

desvinculada da relação de emprego, afasta-se, pelas peculiaridades da espécie, a competência da justiça trabalhista.

Conflito conhecido para fixar a competência da Justiça comum.

Brasília, 14 de abril de 2004 (data do julgamento).

MINISTRO CESAR ASFOR ROCHA, Relator

Documento: 1196113 EMENTA / ACORDÃO - DJ: 13/09/2004

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

AgRg no CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 38.070 - CE (20030004772-0)

RELATORA : MINISTRA NANCY ANDRIGHI

AGRAVANTE : MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

AUTOR : JOSEFA MILDREDE DE SOUZA

ADVOGADO : OTONIEL AJALA DOURADO

RÉU : OSVALDO SEGUNDO DA COSTA FILHO

ADVOGADO : CIRO BARBOSA DOS SANTOS E OUTROS

SUSCITANTE : JUÍZO DA 2A VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA - CE

SUSCITADO : JUÍZO DE DIREITO DA 11A VARA CÍVEL DE FORTALEZA - CE

EMENTA

Processo civil. Agravo em conflito negativo de competência. Justiça Comum Estadual e Trabalhista. Ação de indenização proposta contra colega de trabalho. Dano Moral. Alegação de furto.

- A ação de indenização proposta somente contra colega de trabalho em decorrência de alegação de furto ocorrida em ambiente de trabalho deve ser apreciada na Justiça Comum Estadual.

Negado provimento ao agravo no conflito de competência.

Brasília (DF), 27 de agosto de 2003.(Data do Julgamento).

MINISTRA NANCY ANDRIGHI, Relatora

Documento: 920816 EMENTA / ACORDÃO - DJ: 06/10/2003

(Revista Eletrônica de Jurisprudência)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 49.680 - RS (2005/0074582-6)

RELATOR : MINISTRO JORGE SCARTEZZINI

AUTOR : MARISA PRIMAZ LOPES

ADVOGADO : ADALBERTO FERREIRA GOMES

RÉU : ANTÔNIO WILSON DOS SANTOS

ADVOGADO : ANDRÉ ROBERTO MALLMANN E OUTROS

SUSCITANTE : JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE LAJEADO - RS

SUSCITADO : TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - RS

DECISÃO

Vistos, etc.

Cuida-se de Conflito Negativo de Competência instaurado entre o D. JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE LAJEADO - RS (suscitante) e o E. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - RS (suscitado), relativo a julgamento de ação indenizatória movida por integrante de cooperativa prestadora de serviços contra associado presidente da mesma, visando à reparação de danos morais decorrentes de assédio sexual no ambiente da prestação laboral (fls. 02/08).

O e. Tribunal a quo suscitado, não obstante tenha o d. Juízo singular julgado procedente o pleito indenizatório (fls. 117/121), declinou da respectiva competência em favor da Justiça Laboral, porquanto, no caso, "a pretensão indenizatória tem como fundamento fato ocorrido em vista da relação empregatícia, tal seja, alegado assédio do demandado, presidente da cooperativa, para com a demandante, auxiliar de serviços gerais. A circunstância, assim, está vinculada à subordinação empregatícia, postulada a reparação por danos morais" (fls. 160/165).

Ao revés, o d. Juízo Laboral suscitante alegou a competência da Justiça Comum, por tratar-se "de ação de indenização por dano moral envolvendo duas pessoas físicas, sendo que não houve qualquer relação empregatícia entre essas partes, nem mesmo qualquer prestação de serviços pela autora ao réu. A autora era apenas uma cooperada/associada da Cooperativa BRAFAZEN, da qual o réu também era cooperado, porém, eleito para o cargo de Presidente. Não se trata, portanto, de um litígio entre empregado ou empregador, nem mesmo de litígio entre a cooperada e a cooperativa, mas sim de ação que envolve duas pessoas físicas." (fls. 183/184)

A d. Subprocuradoria-Geral da República opina pela competência da Justiça Especializada (fls. 192/193).

É o relatório.

Documento: 2180083 - Despacho / Decisão - Site certificado - DJ: 16/12/2005 Página 1 de 4

Superior Tribunal de Justiça

Passo a decidir.

Inicialmente, conheço do presente Conflito, porquanto suscitado entre Tribunal e Juiz a ele não vinculado (art. 105, "d", da CF/88).

Como cediço, esta Corte de Uniformização ampara a definição da competência

ratione materiae na natureza jurídica da lide posta a desate, deduzida dos respectivos pedido e causa de pedir, orientação subsistente mesmo após as alterações promovidas pela EC nº 45/2004 no art. 114 da CF/88 (cf. CC nºs 40.564/SE, Rel. Min. CASTRO FILHO, DJU 25.04.2005; 46.562/SC, Rel. Min. FERNANDO GONÇALVES, DJU 05.10.2005).

Destarte, caso se trate de pretensão indenizatória fulcrada em ilícito oriundo diretamente da relação laboral havida entre as partes, é dizer, embasando-se pedido e causa de pedir em fatos ocorridos durante a vinculação empregatícia, conquanto demandem solução ao lume da Lei Civil, vislumbra-se a competência da Justiça Obreira, posição que, aliás, restou formalizada pela EC nº 45/2004, ao inserir no art. 114 da CF/88, dentre outros, o inciso VI: "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;" (cf. CC nº 47.344/RJ, Rel. Min. FERNANDO GONÇALVES, DJU 13.04.2005). Por outro lado, em se cuidando de demandas reparatórias de danos advindos de ilícitos desvinculados de

relação contratual de emprego, mas, ao revés, decorrentes de ilícito extracontratual, gerador da obrigação indenizatória e, pois, de vínculo jurídico civil entre os litigantes, de rigor a competência da Justiça Comum:

Superior Tribunal de Justiça

pretensão da autora, na qualidade de associada de cooperativa prestadora de serviços, à responsabilização civil de outro associado por danos morais decorrentes de ato ilícito não verificado, por expressa disposição legal (art. 442, parágrafo único, da CLT), no âmbito de relação empregatícia, perfaz-se de rigor a declaração de competência da Justiça Comum ao exame do feito, rechaçando-se a incidência do art. 114 da CF/88.

Por tais fundamentos, nos termos dos arts. 120, parágrafo único, com a redação dada pela Lei nº 9.756/98, e 122, do CPC, conheço do presente Conflito, declarando a competência do E. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL -RS, ora suscitado, para prosseguir no julgamento da lide.

Oficie-se às partes, dando-lhes ciência.

Após, decorrido o prazo legal, devidamente certificado, encaminhem-se os autos à autoridade ora designada competente.

Publique-se. Cumpra-se.

Brasília (DF), 09 de dezembro de 2005

MINISTRO JORGE SCARTEZZINI

RELATOR

Documento: 2180083 - Despacho / Decisão - Site certificado - DJ: 16/12/2005 Página 4 de 4

4 DIREITO COMPARADO: TUTELA JURÍDICA DO *MOBBING*

Conforme ensinamento de Alkimin (2005), podemos verificar que a denominação do fenômeno pode variar em algumas línguas. Mesmo nas pesquisas de língua portuguesa pode-se observar que o ato recebe diversas denominações: “humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, molestamento moral e manipulação perversa.” (GUEDES, 2003, apud ALKIMIN, 2005 p. 38).

O fenômeno foi identificado por volta do ano de 1980 pelo sueco Heinz Keymann, psicólogo do trabalho, que o denominou de *mobbing*. Esse vocábulo origina-se no verbo inglês *to mob* que pode ser traduzido por assaltar, agredir em massa, assediar. Tem origem também no substantivo derivado *mob* que significa multidão em tumulto, quantidade de pessoas desordenadas .

4.1 Portugal

Em Portugal, conforme Alkimin (2005 p. 39) há o Projeto de Lei 252, VIII da Assembléia da República denominado “*Projeto Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral*”, que utiliza, indistintamente tanto a expressão “terrorismo psicológico” quanto a expressão “assédio moral”. Esse projeto de lei equipara o assédio moral a ato discriminatório passível de anulabilidade e estabelece sanções através da pena de prisão e alternativamente, pena de multa.

Recentemente Portugal promulgou o Código do Direito do Trabalho no qual define-se o assédio moral (ou terrorismo psicológico) no ambiente de trabalho e estabelece-se pena de prisão de um a três anos para o agressor e dispõe, expressamente, contra o *mobbing* estratégico. (GUEDES, 2004).

4.2 França

Na França, conforme Alkimin (2005, p. 39): “o fenômeno é conhecido como *harcèlement* moral, sendo associado à perversidade ou perversão moral, não se confundindo com patologia mental [...]”. Segundo Marie-France (2001) a “*perversidade não provém de uma perturbação psíquica e sim, de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humano*”. (HIRIGOYEN, 2001 apud ALKIMIN 2005, p. 39, grifo do autor).

Nesse país há diversos projetos e propostas de Leis de Modernização Social (*Loi de modernisation sociale*), que tratam das lutas contra a discriminação e o assédio moral no trabalho (*harcèlement moral au travail*), considerando a ruptura contratual em consequência de assédio moral como ato nulo de pleno direito. (ALKIMIN, 2005, P. 39)

Segundo Guedes (2004, p. 150) um projeto apresentado pelo PC francês foi aprovado, tanto na Assembléia Nacional como no Senado, e em sua versão final define assédio moral nos seguintes termos:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho, suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar sua saúde física ou mental, ou de comprometer seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação de contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer, os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado.

Como se pode observar trata-se de uma ampla tutela sobre o fenômeno. A legislação francesa prevê inclusive que, diante da dificuldade que encontra a vítima de assédio moral em comprovar a agressão cabe ao agressor a prova negativa da existência da agressão na medida em que o juiz se convença da verdade das alegações da vítima (GUEDES, 2004).

A lei francesa prevê ainda medidas que favoreçam a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho além de incentivar procedimentos de

conciliação interna. Na questão da saúde essa mesma lei prevê ainda a extensão do conceito de saúde do trabalhador (que passou a englobar os aspectos psíquicos e psicológicos da personalidade) bem como regula a obrigação do empregador de criar no ambiente de trabalho um sistema de segurança e adotar medidas que restrinjam a prática de ações vexatórias e danosas para o trabalhador (GUEDES, 2004)

4.3 Itália

Na Itália, segundo Gomes (1983) e Bittar (2001), apud Guedes (2004, p. 141) “[...] é no direito italiano que se encontra a melhor e mais original sistematização jurídica dos direitos da personalidade”.

Apesar de não ter uma legislação específica sobre o *mobbing* a doutrina está sendo desenvolvida e a jurisprudência vem se aperfeiçoando e tem se valido do Código Civil, naquilo que a lei geral trata dos direitos dos trabalhadores, nos seus artigos 2.043 (responsabilidade aquiliana) e 2.087 (tutela à saúde física e moral do trabalhador) e 2.103 (tutela profissional do trabalhador). Portanto, a lei italiana estabelece que o empregador se obriga a proteger não só a integridade física como também a personalidade moral do empregado.

Sob o ponto de vista da Seguridade Social esta admite a existência de doença profissional que tem origem no terror psicológico no trabalho e que denomina-se *síndrome do mobbing*, Também os atos decorrentes de assédio moral (desqualificação profissional, rebaixamento de função, transferência indevida) são, em razão da legislação italiana, passíveis de nulidade. (GUEDES, 2004)

Alkimin (2005, p. 39) especifica que:

a denominação adotada é *mobbing*, como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro, sendo na região de Lazio aprovada a Lei 16 de 11.07.2002 que tem por objetivo “*prevenir e combater o fenômeno do mobbing no local de trabalho*”, na qual são indicadas as finalidades e definição de *mobbing*, além de estabelecer medidas de prevenção e informação. No Parlamento Italiano há inúmeros projetos e propostas de lei disciplinando o *mobbing* como delito e estabelecendo a repressão penal.

4.4 Inglaterra

Na Inglaterra o fenômeno recebe a denominação de *bullying*, conforme Alkimin (2005, p.39), tem origem no verbo *to bully*, que significa “tratar com grosseria, desumanidade, tirania.”, Lá o fenômeno abrange várias condutas agressivas e vexatórias como a discriminação e o próprio assédio moral e/ou sexual, ocorrido não só no ambiente de trabalho como também na vida familiar, na escola ou nas corporações do exército, por exemplo.

A principal lei britânica de proteção contra o assédio e danos sofridos é o *Protection from Harassment Act*, de 1997 que é fundada no princípio geral segundo o qual “uma pessoa não deve ser exposta a uma conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa e da qual ela deva conhecer o caráter de assédio.” (GUEDES, 2004, p. 158).

A vítima tem direito a garantias de segurança de não ser mais agredido e ressarcimento de danos materiais e morais na esfera civil. O agressor recebe advertência de cessação de qualquer atividade vexatória com danos para a vítima e condenação (seis meses de reclusão e multa). (GUEDES, 2004)

4.5 Estados Unidos

Nos Estados Unidos, não é muito diferente da Inglaterra. Conforme Alkimin (2005, p. 39) nos Estados Unidos o assédio é conhecido como *harassment*, tendo como significado “ataques constantes e repetitivos que visam aniquilar ou destruir a vítima.”

Entretanto, de acordo com Guedes (2004), lá não há, em nenhum dos cinquenta estados americanos, uma legislação específica disciplinando a tutela contra o fenômeno. É importante registrar, no entanto, que começa a ser incorporado na tutela do Título VII do *Civil Rights Act*, o *hostile environment*, nos casos em que os trabalhadores sejam obrigados a exercer suas funções num ambiente hostil marcado pela intimidação contínua, por ofensas, escárnios e insultos. Para qualificar ambiente hostil a justiça americana

[...] exige os seguintes requisitos: repetição e gravidade da conduta, caráter ameaçados no sentido físico ou humilhante da conduta (a qual pode ser constituída, sobretudo, de expressões ofensivas); irracional inferência entre a conduta e a performance exigida para o trabalho. (GUEDES, 2004, p. 159).

Esse tipo de interpretação de ambiente hostil constitui a base jurídica sempre usada pela justiça americana para a tutela contra o assédio sexual e poderá ser utilizada também contra o assédio moral.

4.6 Japão

No Japão, segundo Alkimin (2005, p. 40) o assédio moral é conhecido como *ijime*, que significa a prática de “violência moral em todos os setores da vida da pessoa, ou seja, na escola, família, ambiente de trabalho, etc.”

4.7 União Européia

A União Européia se preocupa com a prevenção ao assédio conforme podemos notar nos estudos de prevenção realizados pelo Parlamento desde a sessão de 28 de fevereiro de 2001.

No Parlamento Europeu na sessão de 28 de fevereiro de 2001 a presidente do Parlamento comunicou que a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais fora autorizada a elaborar um relatório sobre assédio moral no trabalho. Na mesma sessão a presidente comunicou também que encarregara a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades de emitir parecer sobre essa temática. (RELATÓRIO DO FUNDO DE DUBLIN, 2002)

Com base na análise de todos os relatórios apresentados o Parlamento incluiu indicadores quantitativos referentes ao assédio moral nos indicadores de qualidade do emprego e editou um livro para cada Estado-Membro, estabeleceu um programa de ação contendo medidas contra assédio moral no ambiente de trabalho. (RELATÓRIO DO FUNDO DE DUBLIN, 2002)

Estudos realizados na União Européia mostram que grande parte dos trabalhadores declaram que foram sujeitos a assédio moral no local de trabalho. (RELATÓRIO DO FUNDO DE DUBLIN, 2002)

Entre os trabalhadores da União Européia, 8%, o equivalente a 12 milhões de pessoas, declaram que durante os últimos 12 meses foram sujeitos a assédio moral no local de trabalho. Como comparação, pode-se referir que 4% declaram ter sido objeto de violências físicas e 2% de assédio sexual no trabalho. Esses são dados do terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho realizado pelo Fundo Europeu para a Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin), que foi publicado em dezembro de 2000. Os resultados desse estudo baseiam-se em entrevistas diretas nos Estados-Membros com 21.500 trabalhadores. (RELATÓRIO DO FUNDO DE DUBLIN, 2002)

Esse relatório mostra também que as mulheres estão mais sujeitas ao assédio do que os homens, assim como estão mais sujeitas ao assédio os trabalhadores temporários, do que os trabalhadores permanentes.

[...] estudo mostra que as mulheres estão sujeitas ao assédio moral em maior medida do que os homens (9% e 7% respectivamente) e que os trabalhadores temporários estão mais sujeitos do que o pessoal permanente. A percentagem de trabalhadores sujeitos a assédio é, segundo o estudo, maior na administração pública (13%), mas a percentagem é também alta entre, por exemplo, os trabalhadores do setor de serviços e vendas (11%) e bancos (10%) [...] (RELATÓRIO DO FUNDO DE DUBLIN, 2002)

Segundo o Fundo de Dublin, as condições de trabalho inseguras são uma das razões principais para o aumento de ocorrências de diversas formas de violência no trabalho, entre as quais o Fundo inclui o assédio moral.

Tais estudos mostram ainda que a maior incidência de casos se encontra na administração pública, seguida pelo setor de serviços, vendas e bancos. Também na Europa as principais conseqüências para os empregados sujeitos ao assédio moral são o estresse e outras doenças relacionadas à saúde mental.

As pessoas sujeitas a assédio moral, segundo o Fundo Dublin, estão significativamente mais sujeitas a stress do que os trabalhadores em geral. Entre as pessoas sujeitas a assédio moral, 47% declaram que têm um trabalho com muito stress, enquanto que a percentagem entre todos os questionados é de 28%. Também as ausências por motivos de saúde são mais freqüentes entre as pessoas sujeitas a assédio moral (34%) do que o conjunto total (23%). (ANDERSSON, 2001, p. 9).

Constata-se também uma relação entre estresse e o assédio moral. A avaliação da combinação de exigências e de auto controle em situação de trabalho permitiu a constatação de que empregados sujeitos a mais elevado nível de tensão, o que aumentou significativamente durante a década de 90 -, são os mais sujeitos a assédio moral. Como as mulheres trabalham em maior número do que os homens em trabalhos desse tipo a ocorrência também aumentou mais para as mulheres do que para os homens.

Estudos da Agência Européia para a Saúde e a Segurança no Trabalho e do Fundo Dublin concluem que o assédio moral, a violência física e os problemas ergonômicos constituem novos fatores de risco ao lado dos riscos químicos e físicos, contra os quais ainda há muito a fazer para eliminá-los.

Segundo essa Agência, o assédio moral e o assédio em geral levam freqüentemente à doenças relacionadas com o estresse e constituem riscos potenciais para saúde física e mental do trabalhador. O mesmo estudo mostra que aumentou significativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como o aumento dessa participação em trabalho sob condições de elevada tensão, apresentando como conseqüência a incidência de afastamentos para tratamentos médicos.

Existem diversos fatores que levam ao assédio moral, ou às tentativas de exclusão do empregado, que não as organizativas e que levam a resultados extremos para esses trabalhadores.

Em trabalhadores individuais, as graves conseqüências de uma discriminação humilhante podem revelar-se, por exemplo, sob a forma de dificuldades de cooperação, baixa tolerância ao stress, perturbações da saúde física, consumos abusivos ou reações psíquicas, por exemplo dificuldades em dormir ou depressão, manias, por vezes uma forte agressividade e cansaço e/ou idéias de suicídio. Se o assédio moral não cessa imediatamente e os problemas fundamentais do local de trabalho não são estudados e resolvidos, existe o risco do problema se tornar tão grave que exige longos tratamentos médicos ou psicológicos. (ANDERSSON, 2001, p. 11).

De modo que quanto antes se resolver o problema de assédio moral no ambiente de trabalho melhor, tanto para o trabalhador, quanto para o empregador, e conseqüentemente para a sociedade.

Também o grupo de trabalho pode ser atingido em consequência do assédio moral. Este pode causar redução da eficiência e diminuição da produtividade, aumento da desconfiança e críticas ao empregador, sentimento geral de insegurança, falta de cooperação, aumento de afastamentos por doença, consumo abusivo de matérias primas na produção, aumento da rotatividade no quadro do pessoal, descontentamento e surgimento ou aumento de problemas sem relevância.

O assédio moral no trabalho pode provocar custos sob a forma de menor eficiência e redução na produtividade, aumento de afastamentos por motivo de doença e elevada rotatividade do pessoal. A esses custos pode-se também acrescentar diminuição da qualidade do produto, efeitos negativos sobre a imagem da empresa e diminuição da clientela. Para a sociedade o assédio moral pode trazer custos de assistência médica e psicológica, causados pela antecipação de aposentadorias, bem como os custos pelo aumento de afastamento do trabalho para tratamento de saúde.

Notamos ainda que as consequências do assédio moral no trabalho se irradiam do ambiente de trabalho para o ambiente familiar e social, trazendo prejuízos sociais através do custo indireto.

Segundo o Fundo de Dublin na maior parte dos Estados Membros da União Europeia ou dos Estados candidatos à adesão, a possibilidade de intervir através da legislação só existe se puder estabelecer que determinados casos de um processo constituem humilhação ou assédio moral porque o assédio moral tem um carácter mais difuso que é difícil de provar.

Certas diretivas dão ênfase à execução de medidas que objetivam promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores, à responsabilidade dos empregadores pelos riscos e a tomada de medidas necessárias para a defesa das condições ideais de trabalho, responsabilidade essa que deve estender-se aos aspectos psíquicos, psicossociais e sociais do ambiente de trabalho.

Portanto, na União Europeia (bem como nos demais países), a questão da definição de assédio moral no trabalho deve ser examinada mais em detalhe no quadro da elaboração de propostas legislativas sobre a matéria.

Eventualmente, da mesma forma que na definição de assédio em geral, pode-se reservar um espaço à definição do conceito de assédio moral em conformidade com a legislação e com a jurisprudência.

O Parlamento recomenda aplicar uma estratégia apoiada numa definição de objetivos comuns e que comporte iniciativas legislativas complementares sobre os riscos do assédio moral ainda não cobertos ou insuficientemente cobertos. Segundo esse Relatório há “[...] necessidade de uma diretiva complementar ou de uma recomendação, [...] em matéria de assédio moral no trabalho” (RELATÓRIO DO PARLAMENTO EUROPEU, 2001, p. 15) ².

No Brasil na CLT conforme já mencionamos o artigo 483 prevê amparo legal ao trabalhador que “for tratado pelo empregador ou por seus prepostos ou superiores hierárquicos com rigor excessivo”. O assediado pode entrar com uma ação denominada “rescisão indireta”. O que significa dizer que ele pode pedir demissão e depois receber todas as verbas de indenização como se tivesse sido demitido, e conforme o caso pode também pedir indenização por danos morais ou materiais.

Casos muito freqüente no Brasil são os de assédio moral nas relações de trabalho em ambiente bancário.

São inúmeros os julgados no Tribunal Regional do Trabalho casos de Assédio Moral, com indenizações por Danos Morais, Danos Materiais, reconhecendo inclusive Horas Extras efetivamente trabalhadas e não remuneradas devidamente por ocasião em que estavam sendo assediados por seus prepostos, superiores hierárquicos, chefes de serviços, supervisores, coordenadores, com denominações de cargos diversificados de acordo com a instituição financeira e conseqüentemente gerando indenizações de valores elevadíssimos.

Normalmente as Instituições Financeiras recorrem dos julgados, más que não passam de recursos meramente protelatórios, haja vista que a mercadoria das Intuições Financeiras é o dinheiro, e ainda sabendo que sucumbirá ao final, mesmo que pague ao trabalhador atualização monetária, acrescidos dos juros legais de doze por cento ao ano, para a Instituição financeira é altamente lucrativa e

² Disponível no site: www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf

rentável, pois este aplicará no mercado financeiro o próprio dinheiro devido ao trabalhador e ao final pagará o trabalhador, as custas processuais, os honorários advocatícios com os próprios rendimentos do dinheiro cabível ao trabalhador desde o início e ainda restará recursos para continuar aplicando no mercado financeiro.

5 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 Assédio Moral: Características

O assédio moral nas relações de trabalho, tornou-se fenômeno freqüente, tanto no âmbito privado, como nas instituições públicas. Nunca é demais lembrar que tal fenômeno remonta às próprias origens da relação trabalhista.

Contudo devido à nova realidade mundial na relação trabalhista, a globalização, e a competitividade do mercado, obteve relevância e deu origem a inúmeros estudos.

Conforme já mencionamos neste estudo a evolução tecnológica, mecanização e informatização da mão-de-obra, aliada à globalização, fez com que ocorresse uma série de mudanças no trabalho, tais como a terceirização da mão-de-obra, alterando-se substancialmente as relações trabalhistas e impondo aos trabalhadores a necessidade de uma atualização constante em termos tecnológicos e uma competitividade desumana.

Apesar da competitividade e suas implicações, a citada evolução tecnológica trouxe pontos positivos, pois acabou por estimular o desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho. Contudo, devido à concorrência exacerbada tem se verificado também pontos negativos na vida do trabalhador em geral e até na própria empresa.

A competitividade que resultou da modernização pode levar à existência, no ambiente de trabalho, de diversos tipos de discriminação: por idade, por religião, por cor, por raça, por naturalidade, por nacionalidade, por opção sexual, por costumes, entre outros.

Um tipo bastante comum de discriminação é aquela referente à opção sexual. Nesse caso verifica-se até mesmo a perseguição, uma vez que, existe muita discriminação em relação aos homossexuais. Haja vista que os principais órgãos controladores, que são o Estado a Igreja, não lhes reconhece a liberdade e não lhes confere proteção e segurança contra a discriminação, principalmente no ambiente de trabalho. No Brasil, por exemplo, nem a Igreja, nem o Estado e nem mesmo a

população reconhece aos homossexuais o direito ao casamento entre seus pares, tanto no civil, como no religioso.

A procuradora Claudia Santoro fala sobre a necessidade de regulamentação das uniões homossexuais:

O Código Civil de 1916 expressava os valores da sociedade brasileira da época: uma sociedade paternalista, regida por relações patrimonializadas e individualistas. A família legítima somente era reconhecida pelo casamento, sendo o marido o chefe da sociedade conjugal, competindo-lhe a representação legal da família, o exercício do pátrio poder, o direito de fixar o domicílio da família e prover a manutenção da mesma. Tais funções eram exercidas com a colaboração da mulher. (SANTORO, 2006, S.P.)

Constituição Federal de 1988, após mais de 20 anos de exercício autoritário do poder, acompanhando a evolução e mudança de valores da sociedade brasileira, baseou o Direito de Família em três eixos, quais sejam, igualdade entre homens e mulheres; entidade familiar; e vedação de discriminação entre filhos. (SANTORO, 2006, s.p)

A Constituição (1988) também prevê, em seu artigo 1º, III, que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, e em seu artigo 3º, IV, que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é “a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Assim sendo, a Constituição prevê a liberdade de escolha de orientação sexual. (SANTORO, 2006, s.p.)

Em seu artigo 226, a Constituição Federal (1988) consagra a família como sendo a decorrente do casamento, da união estável entre o homem e a mulher ou da comunidade formada por qualquer pai e seus descendentes. O § 5º do dispositivo expressa a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres na sociedade conjugal. (SANTORO, 2006, s.p.)

Deste modo, as uniões consagradas pela Constituição Federal (1988) como entidades familiares são formadas necessariamente de um homem e uma mulher. Conseqüentemente não prevê o casamento entre homossexuais e nem mesmo a formação de entidade familiar entre pessoas do mesmo sexo.

Portanto, a sociedade, o Estado e a Igreja, continuam discriminando o referido grupo. Entretanto, é no ambiente de trabalho onde melhor se nota tal discriminação e onde, em conseqüência, acaba por se caracterizar o assédio moral e causando prejuízos a todos nós, direta ou indiretamente.

O Código Civil de 2002 atendeu a grande parte dos objetivos da Constituição Federal, assegurando a igualdade entre os cônjuges; definindo e regulamentando a união estável entre homem e mulher; dando nova

conformação ao casamento, cujo objetivo deixa de ser a constituição da família, que pode ser formada de outras maneiras, mas passa a ser o de estabelecer uma comunhão de vida entre os cônjuges; com relação à filiação, prevê igualdade entre os filhos, que passam a ser totalmente equiparados. Como ensina o Professor Miguel Reale, que presidiu a comissão idealizadora do Código Civil, seus princípios básicos são a eticidade, a operatividade e a sociabilidade, contrariando os costumes e a realidade que inspiraram o Código Civil de 1.916. É ainda o Professor Miguel Reale que afirma: (SANTORO, 2006, s.p.)

[...] a união homossexual só pode ser discutida depois de alterada a Constituição. Há quem diga que o Código é atrasado por não tratar dos homossexuais. A culpa não é nossa. Não podemos mudar a Constituição. A união estável é entre um homem e uma mulher. Se querem estender esse direito aos homossexuais, que mudem primeiro a Constituição, com 3/5 dos votos do Congresso Nacional. Depois, o Código Civil poderá cuidar da matéria. (SANTORO, 2006, s.p.).

O que se conclui desses fatos é que a legislação não permite a união estável entre pessoas do mesmo sexo, pois a Constituição Federal de 1988 e o Código Civil de 2002 não contemplou tal instituto.

Portanto, uma vez que a Constituição Federal não prevê a formação de entidade familiar entre pessoas do mesmo sexo, continua-se dando margem à discriminação aos homossexuais.

Do mesmo modo entende a Magistrada Dra. Maria Berenice Dias:

Subtrair direitos de alguns e gerar o enriquecimento injustificado de outros afronta o mais sagrado princípio constitucional: o da dignidade, e se a palavra de ordem é a cidadania e a inclusão dos excluídos, uma sociedade que se deseja aberta, justa, pluralista, solidária, fraterna e democrática não pode conviver com tal discriminação. (SANTORO, 2006, s.p.).

Conforme Santoro (2006), Ricardo Fiúza nos ensina que o Estado não tem o direito de tutelar os sentimentos e as relações íntimas dos indivíduos. A abordagem legislativa da família tem de ser clara no estabelecimento de princípios e na definição de institutos e seus conteúdos, sem, contudo, apresentar fórmulas herméticas que desconheçam a dinâmica social.

Brauner e Schiocchet apud Santoro (2006, s.p.) entendem da mesma forma:

O desafio lançado ao novo Direito de Família consiste em aceitar o princípio democrático do pluralismo na formação das entidades familiares e respeitar as diferenças intrínsecas de cada uma delas, efetivando a proteção e provendo os meios para resguardar o interesse das partes, conciliando o respeito à dignidade humana, o direito à intimidade e à liberdade com os interesses sociais e, somente quando indispensável, recorrer à intervenção estatal para coibir abusos.

Dres. Maria Berenice Dias; Ricardo Fiúza; Maria Cláudia Crespo Brauner e Taysa Schiocchet também defendem que a sociedade, o Estado e a Igreja devem se adaptar à nova realidade social e não manter tal discriminação.

O empregador tem todo direito de exigir produtividade dos seus empregados, podendo estabelecer metas de produção ou vendas, desde que razoáveis dentro do contexto econômico em que convivemos.

A partir do momento que ultrapassar esta razoabilidade estaremos no campo do assédio moral. E onde encontraremos esta razoabilidade? Eis questão primordial: o que é razoável?

- a) Exigência de produtividade, controle sobre os seus empregados, desde que este poder disciplinar do empregador seja exercido de maneira adequada, visando o correto encaminhamento da atividade produtiva, não sendo porém admissível a arbitrariedade, discriminação e violação dos direitos da personalidade do empregado.
- b) Uma reprimenda humilhante de um chefe, num momento de raiva é razoável e não caracteriza assédio moral, pois para caracterizar assédio moral este modo errado do chefe conduzir os seus subordinados teria que ser repetitivo e como forma de humilhar os seus subordinados. Assim, num julgamento, o TRT de São Paulo firmou seu entendimento no sentido de que deve haver um período mínimo de seis meses para que se caracterize assédio moral, não obstante tenhamos entendimento de doutrinador que defende que nada impede de o assédio moral ser caracterizado num só e único ato.

- c) Sobrecarga de serviços esporádicos é razoável, não sendo porém admissível a sobrecarga de serviços constantes que traga comprovados prejuízos à saúde do trabalhador.
- d) Mero estresse decorrente da monotonia do trabalho também é considerado razoável e não caracteriza assédio moral.

Como afirma Lippmann (2005, p. 42) :

Não há como fazer uma definição exata daquilo que caracteriza - ou não - o assédio moral. Os casos práticos serão analisados pelo juiz mas as linhas mestras a serem levadas em conta devem ser:

- o desvio habitual do poder disciplinar do empregador, de modo a caracterizar humilhação e discriminação;
- que sejam trazidos elementos em juízo comprovando que o empregado foi exposto a uma situação de vergonha, que gerou constrangimento e sofrimento íntimo;
- no caso de assédio pela sobrecarga de trabalho, o caracteriza, sobretudo a jornada intensa, combinada com intensa pressão por resultados, ou metas.

Segundo a doutrina de Alkimin (2005, p. 41), os elementos caracterizadores do assédio moral são quatro, a saber:

- a) Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima / assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado;
- b) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;
- c) Reiteração e sistematização;
- d) Consciência do agente.

Para melhor entendimento desses elementos, sempre deverão estar presentes a hostilização contra a vítima de forma reiterada e prolongada na jornada de trabalho e que o agente esteja agindo consciente e deliberadamente.

Quanto ao sujeito ativo, o que mais ocorre é ser mesmo o superior hierárquico do assediado, o empregador ou seus prepostos, pois este detêm o poder

e acaba adotando uma postura manipuladora, de forma a agredir, abusar e exercer pressão sobre a vítima.

Ainda quanto ao sujeito ativo, este pode ser também um colega de serviço do mesmo nível hierárquico, como pode também ser um subordinado que de qualquer forma detém o poder de manipulação sobre o superior hierárquico, seja pelo trabalho, seja pela chantagem de ordem pessoal, etc.

Quanto ao sujeito passivo é aquele que sofre a ação desmoralizadora. Geralmente é um empregado que sofre toda discriminação, todas as ofensas dirigidas a ele com intuito de arrasar, de atingi-lo, física e mentalmente, de modo que passe a sofrer sérias conseqüências de saúde afetando tanto seu trabalho como também sua vida particular e familiar.

Também pode ocorrer de o sujeito passivo ser o próprio superior hierárquico, quando o assédio é praticado por seu inferior que detém conhecimento técnico, ou ainda por qualquer outro tipo de conhecimento.

No contexto da conduta, do comportamento e dos atos atentatórios aos direitos da personalidade, podem ser listados os mais diversos tipos de agressão e humilhação, sejam por atos, gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, capazes de prejudicar a integridade física e psíquica da vítima.

O elemento reiteração e sistematização refere-se ao fato de que a agressão ou humilhação seja feita por atos, gestos, palavras, atitudes e de forma reiterada e sistemática. Ou seja, não somente uma vez ou outra, ou de forma isolada, mas de forma constante ou com certa regularidade.

Quanto à “consciência do agente” diz respeito ao sujeito ativo, ou seja, ao agressor / assediador que, para caracterizar o assédio, deve ter em seu íntimo o objetivo e a intenção de agredir, de causar mal a vítima.

5.2 Assédio Sexual: Características

Para Lippmann (2005, p. 22), constitui assédio sexual: “[..] o pedido de favores sexuais por superior hierárquico, ou sócio da empresa, com promessa de

tratamento diferenciado, ou de ameaças, ou ainda de atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.”

Para que se configure assédio sexual é necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego ou de prejuízos (como perda de promoções; transferência indevida, insistência exagerada e inoportunidade). É preciso que se configure abuso de poder, ofensa à honra e à dignidade do trabalhador. É ainda fundamental que o ofensor seja um superior hierárquico (o chefe ou um funcionário superior ao assediado ou ainda um sócio da empresa). Deve ficar comprovado que o assediante tenha poderes para influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado ou que possa favorecê-lo através da concessão de vantagens. O trabalhador que presta serviços sem carteira assinada encontra-se mais vulnerável ao assédio: basta uma simples tentativa não correspondida para que ele não seja mais chamado a prestar serviços sob as ordens daquele chefe. (LIPPMANN, 2005)

O assédio sexual pode ser praticado também por um cliente ao afirmar que o fechamento de uma venda, por exemplo, está condicionado à prestação de favores sexuais ou ameaçar formular queixa indevida contra o funcionário no caso de recusa. (LIPPMANN, 2005)

Conforme já constatou-se o assédio é mais comum em locais com grande concentração de mão de obra feminina. A mulher está mais sujeita ao assédio sexual do que o homem (embora ocorra também com eles) e determinadas profissões mais que algumas outras conforme se confirma abaixo:

Em regra as profissões que mais sujeitam a mulher ao assédio são aquelas nas quais um homem geralmente é superior, como no caso das enfermeiras, secretárias, etc. Costuma também ocorrer com frequência em locais nos quais há grande concentração de mão de obra feminina, como indústrias eletrônicas, de alimentos, ou na prestação de serviços de limpeza. (LIPPMANN, 2005, p. 22)

Lippmann (2005) esclarece ainda que, como regra geral, o assediante prefere as funcionárias em início de carreira, mais ingênuas e mais despreparadas, e aquelas que dependam mais do emprego para sobreviver e que por isso encontram-se mais propensas a aceitarem suas propostas. É comum que o assédio se dê, inicialmente, através de convites para locais ou situações que não se relacionam

com o trabalho efetuado, de maneira persistente ou através de comentários ousados sobre os dotes físicos do assediado, ou ainda, toques indesejados ou abraços mais prolongados do que o costume autoriza. Pode ocorrer também por atos inadequados ao ambiente de trabalho, como mostrar ou enviar por e-mail fotos pornográficas ao assediado, fazer solicitações de caráter claramente sexual, ou através de conversas repetidas sobre temas eróticos, perguntas pessoais embaraçosas com conotação sexista, ou ainda pedidos para que a empregada se vista de maneira mais provocante ou sensual.

Segundo Lippmann (2005), todos estes atos convergem para atitudes que humilham, incomodam e constrangem o assediado. Não é necessário que sejam atos físicos ou libidinosos. Basta o constrangimento do assediado. É comum o assediador acenar com vantagens ou ameaçar com desvantagens em função da aceitação – ou não – de sua proposta sexual. A importunação e a chantagem, portanto, são traços marcantes do assédio.

Segundo Mirabete (2004 p. 430-431), os elementos caracterizadores do assédio sexual são quatro a saber:

a) Sujeitos: sujeito ativo agente (assediador) - Trata-se de crime bipróprio, ou seja, exige uma situação especial tanto do sujeito ativo como do sujeito passivo. Para sua caracterização, é necessário que o agente seja superior hierárquico ou tenha ascendência com relação ao ofendido, estando, portanto, em posição de mando com relação à vítima. É indispensável que haja a referida superioridade, ou seja, de poder, decorrente de uma relação administrativa ou de uma ascendência própria de relação trabalhista. O agente pode ser homem ou mulher; e sujeito passivo (vítima / assediado) Refere-se a lei aos que estão relacionados em razão de emprego, cargo ou função pública [...] ou particular, subordinado hierárquico ou empregado em relação ao sujeito ativo, ou seja, dependentes do mando de superior hierárquico, de direito administrativo, ou de empregadores, patrões, chefes de serviço etc.

É irrelevante o sexo do sujeito passivo, podendo a conduta ter conotação heterossexual ou homossexual.

b) Tipo objetivo – A conduta típica é *constranger* alguém, o que significa, além de forçar, coagir, obrigar, compelir, sentido em que é empregado o verbo em outros dispositivos do Código Penal (arts. 146, 213 e 214), *incomodar, tolher a liberdade, cercear, embaraçar* a pessoa da vítima, o que pode ser feito por palavras, oralmente ou por escrito, gestos etc. A conduta pode ser praticada abertamente, com convites expressos ou mesmo com insinuações implícitas que traduzem matéria que implica motivos sexuais. Tais atos não podem ser confundidos com o simples flerte, o gracejo etc. (grifos do autor)

Para que haja o crime, é indispensável que o sujeito ativo se prevaleça de sua condição de superioridade, de sua relação de mando no trabalho público ou particular e que exista o temor por parte da vítima de que venha

a ser demitida, que não consiga obter promoção ou outro emprego etc. pela conduta expressa ou implícita do agente.

Para que haja o crime, é indispensável que o sujeito ativo se prevaleça de sua condição de superioridade, de sua relação de mando no trabalho público ou particular.

c) Tipo subjetivo – Trata-se de crime doloso em que a vontade do agente é de forçar, compelir, coagir a vítima, ou seja, de impor seus desejos, de abusar, de aproveitar-se da vulnerabilidade ou fragilidade da vítima. Exige-se, porém, o elemento subjetivo do tipo, ou seja, que tenha o sujeito ativo a finalidade de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual. Inclui-se nesse fim não só a conjunção carnal, como qualquer outro ato libidinoso, ainda que não seja ele praticado efetivamente.

d) Consumação e tentativa – Consuma-se o crime com a prática do ato constrangedor, sendo desnecessário que ocorra qualquer ato de caráter sexual (beijos, abraços lascivos, toques etc.).

Embora rara, é possível a ocorrência de tentativa, que ocorrerá, por exemplo, com a palavra escrita que não chega ao conhecimento da vítima. Reiteração da conduta.

Concluindo, ele se caracteriza pela imposição do desejo de alguém que goze de superioridade funcional ou econômica e que leve à fragilização da vítima. Não há a necessidade da reiteração. Mesmo que a proposta seja feita uma única vez, desde que seja incisiva, se caracterize pela gravidade, inconveniência e traga, implícita ou explicitamente, ameaça de represália no caso de recusa, basta para caracterizar o assédio sexual.

Segundo Lippmann (2005, p. 23):

O assédio pode, também, eventualmente ser feito por um cliente, ou alguém que detenha poder econômico para a empresa, e que insinue, ou exija que uma venda, ou qualquer outro negócio que traga proveito para a empresa, seja condicionada à aceitação de uma proposta sexual.

[...]

Enfim, o assédio caracteriza-se por ter *conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado*”, e que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico – a chamada apalpadela no bumbum, entre pessoas que não dividem intimidade e com intenção sexual, é suficiente para configurar o assédio sexual, sem necessidade de repetição de sorte a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra integridade e dignidade da pessoa, possibilitando pedido de indenização por danos físicos e morais.(JUCÁ, (s/d) apud LIPPMANN, 2005, p. 23)

No caso de recusa, se não imediatamente dispensado, o trabalhador passa a ser sutilmente perseguido. Normalmente os assediadores se encontram em vantagem com relação aos assediados de modo que, caso a sua proposta sexual não seja aceita, a superioridade funcional ou econômica do assediante possa levar a maior fragilidade da vítima.

É comum o assédio sexual mal sucedido se converter em assédio moral, visto que, em regra, o assediador não aceita a derrota e continua a assediar, agora de forma diferente, de modo a desestabilizar a vítima a ponto dela desistir do próprio trabalho.

Quais são as conseqüências para quem pratica o assédio? Aquele que assedia o subordinado pode ser dispensado com justa causa?

Conforme Lippmann (2005, p. 28) em termos trabalhistas, não há nenhuma novidade na proibição de uso do emprego para obter favores sexuais de subordinados. A prática do assédio sexual está caracterizada na imoderação de conduta prevista no art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT. É evidente que o chefe deve respeitar o pudor e dignidade de seus subordinados. Ao praticar ato previsto em lei como crime também incide em ato de improbidade.

Desde antes da Lei nº. 10.224/01, o TRT já admitia o assédio nas relações trabalhistas, como nos julgados que seguem:

Assédio sexual. Tipificação como incontinência de conduta. Requisitos. O assédio grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube, etc.), o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor. (TRT 3ª Região, RO n. 2.211/94, Rel. Juiz Mauricio Godinho Delgado, in Rep. IOB de Jurisprudência 1994, 1/887).

Constitui justa causa o assédio entre colegas de trabalho, quando a um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e ameaças, em típica má conduta. (TRT 5ª Reg., in Revista LTr 57-3-318).

Segundo Lippmann (2005, p. 29): As conseqüências para o empregado que pratica o assédio sexual, se encontram devidamente tipificadas na CLT no artigo 482 alíneas “a” e “b”, e está claro que o superior hierárquico de qualquer empresa deve respeitar o pudor e dignidade de seus subordinados. É, conforme citado acima, uma questão de civilidade mínima.

Segundo esse mesmo autor (2005) a prática do assédio constitui motivo legítimo para a dispensa do assediante. Ao agir de forma inadequada o assediante rompe a confiança inerente ao contrato de trabalho além do desrespeito que demonstra para com os subordinados. O próprio ato já caracteriza a incontinência de conduta. Trata-se de um mau procedimento incompatível com qualquer ambiente de trabalho.

Além do mais deve-se levar em conta que o assédio é um fator que leva à redução da produtividade, em face da natural ansiedade dos demais funcionários gerada pelo temor de lhe serem feitas propostas de natureza sexual. Além disso esse tipo de ação pode levar também a uma maior rotatividade de empregados no estabelecimento pois, ainda que o funcionário não seja assediado, procurará um ambiente mais digno para trabalhar.

Assim pelo simples fato de o empregado notar um ambiente hostil, carregado, ansioso, mesmo que não seja assediado, pode buscar um ambiente mais digno para trabalhar o que gera maior rotatividade de empregados, configurando-se desta maneira redução da produtividade da empresa em face da natural ansiedade dos funcionários em função da insegurança no ambiente de trabalho.

Portanto, a prática do assédio constitui motivo legítimo para a dispensa do assediante, uma vez que provoca o rompimento da confiança implícita no contrato de trabalho, representando um desrespeito aos subordinados e um procedimento incompatível com o ambiente de trabalho.

É ainda Lippmann (2005), quem nos ensina que, tanto do ponto de vista do empregador, que tem o absoluto direito de reprimir esta prática na sua empresa, quanto do ponto de vista dos empregados, que têm o direito à dignidade e ao respeito em seu trabalho, justifica-se a despedida do empregado que pratica o assédio sexual.

Evidentemente, como já foi dito, a mera “cantada”, se desprovida de ameaça ou violência, não justifica a dispensa do empregado. Nesse caso é aplicável uma punição mais branda como uma advertência verbal, por exemplo. No caso de haver repetição dessa conduta a advertência deve ser reiterada por escrito. Persistindo a conduta indevida, o empregado poderá ser suspenso ou dispensado

com justa causa, a critério do empregador, ressalvando-se o direito do empregado à apuração da falta se ele tiver direito à estabilidade em face de previsões legais, como ocorre com os dirigentes sindicais. (LIPPMANN, 2005).

Não se pode esquecer que a dignidade e o respeito aos empregados são fundamentais para o bom relacionamento e o bom desempenho das suas funções, assim como não se pode ignorar também que, até por força do contrato de trabalho, cabe ao empregador reprimir práticas inconvenientes no ambiente de trabalho. Entretanto é preciso cautela ao classificar esse ato, uma vez que tentativas de aproximação educadas e delicadas, desprovidas de ameaças ou de violência não podem ser caracterizadas como assédio sexual.

Também é necessário dar aos funcionários oportunidades de melhorias de sua conduta sendo que há uma escala de punições, da mais branda como uma advertência verbal até a mais séria como a dispensa por justa causa, e sempre ressalvando-se-lhes os direitos como o da estabilidade, de apuração consciente da falta e de defesa do trabalhador.

Reserva-se o mesmo tratamento aos funcionários da Administração Pública conforme se pode ver no artigo 116, incisos IX “(manter conduta compatível com a moralidade administrativa)” e X (“ser assíduo pontual ao serviço”) da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

5.3 Flerte

O flerte na empresa é normal e natural como em qualquer outro ambiente e não caracteriza assédio sexual. Quantas pessoas já não namoraram e até se casaram com pessoas que conheceram no ambiente de trabalho, colegas da mesma empresa, clientes da empresa para a qual prestam serviços ou com pessoas relacionadas à sua vida profissional ? E quem nunca se sentiu atraído por um colega de trabalho ou por clientes da empresa para a qual presta serviços?

Acredito que a maioria dos trabalhadores solteiros considera como um dos elementos importantes ou desejáveis, na escolha do seu local de trabalho, que ele ofereça oportunidades para conhecer pessoas interessantes para estabelecerem relacionamentos. É no trabalho que as pessoas passam grande parte do seu tempo e procuram dar o seu melhor e mostrar suas habilidades, seus talentos, empregar suas energias. Assim sendo este é um dos terrenos mais propícios para que encontrem pessoas com as quais têm afinidades e iniciem um namoro, por exemplo.

Segundo Moyses (2001) apud Lippmann (2005, p. 21) uma reportagem numa das mais lidas revistas femininas informa que:

Pesquisa realizada pela sexóloga americana Shere Hite, autora do livro *Sexo e Negócios* (Editora Bertrand Brasil), com 790 profissionais americanos e europeus constatou: sete em cada dez homens já tiveram, alguma vez, em envolvimento sexual na empresa e seis em cada dez mulheres também. Segundo ela, 42% dos funcionários afirmam estar vivendo *affairs* com colegas.

Não há dados estatísticos sobre o assunto no Brasil, mas como se sabe, os casos de paixão no local de trabalho também são comuns por aqui. ‘A mulher entrou com tudo no mercado, responde por 40% da mão-de-obra ativa no país, segundo o IBGE’, lembra Ailton Amélio da Silva, professor de Relacionamento Amoroso do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. E 67% da população feminina entre 20 e 29 anos é solteira e ‘passa a maior parte do dia trabalhando: logo é natural que a vida afetiva e sexual comece a girar em torno desse ambiente’. Isso não significa, porém, que todo mundo, inevitavelmente, vai manter relacionamentos em comum. ‘Não é esperado, mas facilita’, diz a psicoterapeuta Ana Fraiman, que presta consultoria em desenvolvimento pessoal para grandes empresas. (MOYSES, apud LIPPMANN, 2005)

É ainda Lippmann (2005, p. 21) quem nos ensina que: “[...]a mera sedução e o flerte, em si, não são condenáveis. Mas deve ser delimitada a fronteira entre a “paquera” e o assédio”.

5.4 Jurisprudência

A Jurisprudência tem dado grande contribuição na formação de opinião a respeito desses atos e na criação de Leis. Pesquisando 67 acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho obtivemos o seguinte resultado dentre os vários casos:

- em um caso embora não tenha sido configurado assédio moral a justiça admitiu indenização por danos morais;
- em um caso a justiça admitiu “dano moral coletivo”;
- houve dois (2) casos em que foi admitida a rescisão indireta por assédio moral;
- vinte (20) pedidos foram indeferidos em razão de várias causas tais como: indenização indevida, não configuração, inexistência ou não caracterização do assédio moral ou porque o requerente não se desincumbiu do ônus da prova.
- em quarenta e um (41) dos casos analisados a indenização foi devida, uma vez que configurou-se ou caracterizou-se o assédio moral.

É importante destacar que dos 67 acórdãos do TRT analisados, apenas vinte (20) foram indeferidos, o que não significa dizer que o Estado negou tutela jurisdicional aos jurisdicionados. Significa dizer, na verdade, que nos 20 casos indeferidos os pedidos continham falhas técnicas e, assim sendo, não foi possível configurar o assédio. Por outro lado em quarenta e um (41) dos casos, que significam, em números relativos, 61%, comprovou-se a existência do assédio e a justiça concedeu indenização aos requerentes. Portanto, é inegável que, gradativamente está se formando jurisprudência sobre o assédio.

Podemos verificar que a Jurisprudência vem admitindo a caracterização do assédio moral e fixando os valores das indenizações nos casos em que realmente o trabalhador é exposto a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras e forma repetitiva, onde verdadeiramente o trabalhador é assediado, conforme podemos constatar nos acórdãos abaixo:

Processo 00199-2007-106-03-00-0 RO

Órgão Julgador Sexta Turma

Relator Antônio Fernando Guimarães

R Revisor Convocado João Bosco Pinto Lara

TRT-00199-2007-106-03-00-0-RO

*00199200710603000

PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO " 3ª REGIÃO

TRT-00199-2007-106-03-00-0-RO

RECORRENTES: COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS - AMBEV
(1)

ADRIANO CÉSAR DOS SANTOS (2)

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. Na presente hipótese, o conjunto probatório dos autos revelou a prática adotada na reclamada, de exposição dos vendedores que não cumprissem as metas propostas a situações vexatórias incompatíveis com a dignidade do ser humano e a valorização do trabalho, ocasionando sofrimento moral ao empregado, fazendo-o se sentir ridicularizado e humilhado. Configura-se, portanto, o ato ilícito praticado pela empregadora, por seus representantes, e o nexo de causalidade com o dano moral infligido ao reclamante.

Belo Horizonte, 12 de novembro de 2007.

ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES

Desembargador Relator

Processo 00021-2004-097-03-00-0 RO

Data de Publicação 24/07/2004 DJMG Página: 14

Relator Denise Alves Horta

Revisor Jose Miguel de Campos

RECORRENTES:

1)MICHELINE PATRÍCIA DA SILVA

2) BANCO ABN AMRO REAL S/A

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL

Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.).

Belo Horizonte, 23 de junho de 2004.
DENISE ALVES HORTA
Juíza Relatora

Processo 00531-2007-139-03-00-8 RO

Data de Publicação 07/09/2007 DJMG Página: 23

Relator Convocada Maria Cecília Alves Pinto

Revisor Cleube de Freitas Pereira

TRT-00531-2007-139-03-00-8-RO F. ____

RECORRENTES:

(1) ALIÁS PRODUÇÃO DIGITAL LTDA.

(2) FRANCISCA ROSA BONIFÁCIO

RECORRIDOS: (1) OS MESMOS

EMENTA:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica, a qual expõe os trabalhadores a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se por condutas abusivas, através de gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana e afrontam sobremaneira a auto-estima do trabalhador, acabando por macular as relações de emprego. Tendo sido evidenciado que a Obreira, ao longo do contrato de trabalho, foi humilhada pela preposta da empresa Ré, contando com a conivência de sua empregadora, que nada fez para contornar a situação, merece ser deferida a vindicada indenização por danos morais.

Seguindo o juízo de arbitramento, a noção de equidade e ante a ausência de critérios legais predeterminados para a quantificação do valor a ser compensado, levando-se em conta as condições da vítima e do ofensor, o grau de culpa deste, consoante já analisado, e visando reparar o dano moral sofrido pela Reclamante em decorrência da ofensa perpetrada pela Ré, entendo adequada a quantia de R\$5.000,00 (cinco mil reais), que é suficiente para atender aos fins a que se destina, pois desestimula novas práticas sem configurar uma forma de enriquecimento indevido.

Logo, escorreita a decisão de primeiro grau, nego provimento às pretensões das Recorrentes.

Belo Horizonte, 29 de agosto de 2007.

MARIA CECÍLIA ALVES PINTO

Juíza Convocada - Relatora

Processo 01645-2005-012-03-00-6 RO

Data de Publicação 20/10/2006 DJMG Página: 7

Órgão Julgador Segunda Turma

Relator Convocado Emerson José Alves Lage

Revisor Sebastião Geraldo de Oliveira

TRT-01645-2005-012-03-00-6-RO

RECORRENTE: DANIELA RODRIGUES AVELAR MONKEN

RECORRIDOS: ARIBA AERO TÁXI LTDA E OUTRAS

EMENTA: DANOS MORAIS " ASSÉDIO MORAL " CARACTERIZAÇÃO "
 Tem-se por assédio moral, no âmbito do contrato de trabalho, a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. Se assim se delimita essa figura jurídica, tem-se, por outro turno, que não se verifica a hipótese acima conceituada se a conduta tida como atentatória à dignidade do trabalhador, não se repete ou reitera no tempo. Um único e isolado episódio desagradável no interior da empresa, por isso, não obstante o inconveniente ou desconforto que este possa acarretar, não é suficiente para caracterizá-lo.

Belo Horizonte, 10 de outubro de 2006.

Emerson José Alves Lage

Juiz Relator

Processo 00299-2007-131-03-00-7 RO

Data de Publicação 20/11/2007 DJMG

Página: 30

Órgão Julgador Oitava Turma

Relator Heriberto de Castro

Revisor Convocado Paulo Maurício Ribeiro Pires

Recorrentes: 1) BANCO BRADESCO S.A.

2) ELIANE DE OLIVEIRA SACRAMENTO

Recorridos: OS MESMOS Parte inferior do formulário

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico é, a rigor, o atentado contra a dignidade humana, definido pelos doutrinadores originalmente como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa". No vertente caso em exame, a despeito da existência de indícios de que uma colega de trabalho dispensava tratamento grosseiro à autora, o fato é que, conquanto seu comportamento tenha sido reprovável pela falta de urbanidade no trato, não tipificou em condutas abusivas, tais como perseguição ou injusta pressão, acarretando exposição a situações ridículas, a ensejar a reparação postulada.

Belo Horizonte, 07 de novembro de 2007.

HERIBERTO DE CASTRO

Desembargador Relator

Verificamos também que o TRT tem decidido em admitir a indenização por dano moral ainda que não configure o assédio moral, más que na verdade

acabou por causar danos ao trabalhador, conforme pode se notar no acórdão abaixo:

Processo 00456-2007-061-03-00-8 RO

Data de Publicação 15/11/2007 DJMG Página: 13

Órgão Julgador Sexta Turma

Relator Convocado João Bosco Pinto Lara

Revisor Ricardo Antônio Mohallem

00456-2007-061-03-00-8-RO

00456200706103008

00456-2007-061-03-00-8-RO

RECORRENTES: 1) DELMOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.

2) SIRLEY MARLY DE CARVALHO GOMES

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL. GÊNERO E ESPÉCIE. O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral. O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente. Se existir uma conduta ilícita do empregador, de forma isolada, seja durante a execução do contrato, seja na rescisão contratual, gera direito à indenização por dano moral, mas não decorrente de assédio moral. O assédio moral, via de regra, não se consubstancia na prática de um ato único do empregador, ainda que contrário a direito. Isto não significa que não exista o dever de indenizar e nem o dano moral. O que não se pode é jogar situações díspares em uma vala comum.

Belo Horizonte, 05 de novembro de 2007.

JOÃO BOSCO PINTO LARA

JUIZ CONVOCADO RELATOR

Constatamos também que nos casos em que o empregado não foi submetido a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias e de forma repetitiva o Tribunal Regional do Trabalho não vem admitindo a caracterização do assédio moral e que se realmente não ocorreu dano algum ao empregado, igualmente não se admite também a indenização sobre dano moral, conforme podemos verificar nos acórdãos a seguir:

Processo 00622-2005-084-03-00-8 RO

Data de Publicação 21/01/2006 DJMG Página: 4

Órgão Julgador Terceira Turma

Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior

Revisor Bolívar Viégas Peixoto

00622-2005-084-03-00-8-RO

00622200508403008

00622-2005-084-03-00-8-RO

RECORRENTE " ELAINE SOARES DA SILVA

RECORRIDA _ ZEMA ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO LTDA.

EMENTA " ASSÉDIO MORAL " NÃO CONFIGURAÇÃO " INDEVIDO O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como mobbing, ou "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Não restando provado nos autos os requisitos mencionados, indevido o pagamento da indenização por dano moral pleiteada.

Belo Horizonte, 14 de dezembro de 2005.

JOSÉ EDUARDO DE RESENDE CHAVES JÚNIOR

RELATOR

Processo:01691-2005-107-03-00-8-RO

Data de Publicação 12/05/2006 DJMG Página: 9

Órgão Julgador Primeira Turma

RELATOR Manuel Cândido Rodrigues

REVISOR Márcio Flávio Salem Vidigal

RECORRENTE: MAURO MAURO NETO

RECORRIDO: UNIBANCO " UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste no exercício abusivo do poder diretivo, onde a dignidade do empregado é violentada pela existência de verdadeira perseguição. Se da prova dos autos ressaí que havia cobrança geral de metas de todos os gerentes gerais, sem que tenha havido, contudo, direcionamento ou perseguição do reclamante, de modo a atentar contra a dignidade da pessoa humana, não há que se falar em assédio moral. Tal procedimento faz parte da realidade dos tempos modernos, em que, cada vez mais, se busca o lucro.

Processo TRT-00798-2005-086-03-00-2-RO

Data de Publicação 12/04/2006 DJMG Página: 14

Órgão Julgador Sexta Turma

Relator Convocado João Bosco Pinto Lara

Revisor Convocado Hélder Vasconcelos Guimarães

RECORRENTES-UNIBANCO "UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A
(1)
JOSÉ DIMAS DE LIMA (2)

RECORRIDOS:OS MESMOS

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS " ASSÉDIO MORAL " ALCANCE DE METAS " INEXISTÊNCIA - Para reparação civil por danos morais, impõe-se verificar, antes de mais, se há conduta do reclamado contrária ao direito, ou prática de ato ilícito ou antijurídico que possam estar na origem dos danos alegados pelo empregado. Tratando-se de gerente geral da agência, empregado graduado do banco compartilhando da responsabilidade da gestão de resultados, a simples cobrança quanto ao alcance das metas de produção fixadas não passa do exercício legítimo, pelo empregador, do poder diretivo do empreendimento, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Se não provado o uso de palavras ou expressões injuriosas, ou mesmo de métodos ofensivos à honra e à dignidade do empregado, não há que se falar em assédio moral pela simples incitação à obtenção dos resultados esperados pelo empregador.

Belo Horizonte, 03 de abril de 2006.

JOÃO BOSCO PINTO LARA - Juiz Relator

Processo 01269-2005-087-03-00-2 RO

Data de Publicação 02/11/2006 DJMG Página: 10

Órgão Julgador Terceira Turma

Relator Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta

Revisor Bolívar Viégas Peixoto

RECORRENTE " MANOEL DOS REIS GOMES MOREIRA

RECORRIDA _ TNT LOGISTICS LTDA.

EMENTA " ASSÉDIO MORAL " DANO " NÃO CONFIGURAÇÃO " INDENIZAÇÃO INDEVIDA " O assédio moral no trabalho configura-se por meio de ameaças, amedrontamento, ironias, humilhações públicas e privadas, comportamentos vexatórios, sarcasmos, trocadilhos, etc, o que também pode ser constatado em atitudes de abuso de direito do empregador ao exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho. Para a configuração da culpa ensejadora da reparação do dano, é necessária a presença de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexos causal entre o ato e o evento danoso. Evidenciado nos autos que a reclamada, ao proceder à transferência do reclamante de um setor para outro, o fez dentro de seu poder diretivo, sem que com isso o reclamante tenha sido exposto à situação vexatória e/ou humilhante ou sofrido prejuízo moral, fica obstado o pagamento de indenização pleiteada a referido título.

Belo Horizonte, 25 de outubro de 2006.

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA

JUÍZA RELATORA

Processo 01378-2005-107-03-00-0 RO

Data de Publicação 07/07/2006 DJMG Página: 5

Órgão Julgador Primeira Turma

Relator Deoclecia Amorelli Dias

Revisor Márcio Flávio Salem Vidigal

Recorrentes: 1) TNL CONTAX S.A.

2) TELEMAR NORTE LESTE S.A.

3) AMANDA CAMPOS FARIA

Recorridas: AS MESMAS

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL - CULPA DO EMPREGADOR " ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NEXO CAUSAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Para se amparar a pretensão indenizatória por danos morais, necessária a coexistência de três requisitos na etiologia da responsabilidade civil, considerados essenciais na doutrina subjetivista: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, o dano e o nexo de causalidade do evento com o trabalho. Contudo, no presente feito, não restou evidenciado o alegado assédio moral, pois não configurada a culpa da reclamada na prática de qualquer ato que importasse em constrangimento ou humilhação à autora ou que o comportamento de representantes da demandada tenha resvalado para o desrespeito com a pessoa humana. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, sendo insuficiente para caracterizar o assédio moral. Assim, indevido o pedido de pagamento por dano moral.

Belo Horizonte, 03 de julho de 2006.

DEOCLECIA AMORELLI DIAS

Juíza Relatora

Processo 00997-2006-112-03-00-3 RO

Data de Publicação 30/01/2007 DJMG Página: 16

Órgão Julgador Sexta Turma

Relator Emília Facchini

Revisor Antônio Fernando Guimarães

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO " 3ª REGIÃO

TRT - 00997-2006-112-03-00-3-RO

RECORRENTE - Francisco de Assis Captein Silva

RECORRIDOS - 1 - TNL Contax S.A

2 - Telemar Norte Leste S.A.

EMENTA - ASSÉDIO MORAL

Há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral, podendo ser enaltecida a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho. Efetivamente danos psíquicos se revestem à índole patológica e constituem, portanto, enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico com nexo causal entre o ambiente nocivo de trabalho e o psiquismo da vítima e isto envolve prova. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional

sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições etc. Esses estados devem guardar igual nexos de causalidade com o fato danoso. A doutrina distingue o dano psíquico do dano moral. O primeiro, por meio de uma alteração psicopatológica comprovada e o segundo, na lesão a direitos da personalidade, mas é atando-os ao conceito de assédio moral que deverá ser definido o comportamento do assediador, sendo de enfático o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral na construção da ilicitude da conduta. A prova, nesse contorno, é paupérrima. Nada revela em contemporização a esse figurino, sendo o *stress* um sintoma possível na vítima de assédio, mas que também pode ter inúmeras outras causas, mesmo não dolosas, mas especialmente na particularidade de cada psiquismo. É essencial o cuidado redobrado para não se presumir causas pelos seus efeitos. Pode uma pessoa assediada apresentar *stress*, mas nem todo *stress* é decorrência de assédio moral. Não provados os fatos típicos alegados na petição inicial acerca do assédio moral, indevida a indenização pleiteada.

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2006.

EMÍLIA FACCHINI

Juíza Relatora

Processo 00485-2006-057-03-00-0 RO

Data de Publicação 28/11/2006 DJMG Página: 16

Órgão Julgador Setima Turma

Relator Convocada Taísa Maria Macena de Lima

Revisor Paulo Roberto de Castro

TRT/00485-2006-057-03-00-0-RO

RECORRENTE: IZAQUEU NUNES DE PAULA

RECORRIDA: TANSAN DO BRASIL INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Para configuração da culpa ensejadora da reparação do dano, necessária se faz a presença de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexos causal entre o ato e o evento danoso. Aborrecimentos no trabalho não podem ser considerados como assédio moral e nem autorizam o pagamento da indenização.

Belo Horizonte, 20 de novembro de 2006.

TAISA MARIA MACENA DE LIMA

Juíza Relatora

Processo 03595-2005-091-03-00-3 RO

Data de Publicação 09/05/2006 DJMG Página: 17

Órgão Julgador Sexta Turma

Relator Convocada Taísa Maria Macena de Lima

Revisor Hegel de Brito Boson

PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO " 3ª REGIÃO

TRT-03595-2005-091-03-00-3-RO

RECORRENTE " MARLENE RODRIGUES GONÇALVES

RECORRIDO " SUPERMERCADOS IRMÃOS NIQUINI LTDA PIER

EMENTA: ASSÉDIO MORAL " DESCARACTERIZAÇÃO - TRATAMENTO DESELEGANTE - OFENSA NÃO PESSOAL - Por assédio moral na relação de emprego deve-se entender o comportamento traiçoeiro ou a seqüência de atos patronais, ou de seus prepostos, ostensivos, de molestação ou de importunação praticados com a intenção de enfraquecer moralmente o trabalhador, com a finalidade de forçá-lo a praticar ou deixar de praticar algo contra a sua vontade, como por exemplo, afastar-se do emprego ou aceitar alteração contratual lesiva a seus interesses. Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral.

Belo Horizonte, 24 de abril de 2006.

TAÍSA MARIA MACENA DE LIMA

Juíza Relatora

Apresentamos abaixo acórdão, sobre assédio sexual no ambiente de trabalho onde a jurisprudência admite a caracterização:

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. Para a caracterização do mau procedimento, não é necessário que o trabalhador tenha praticado ato concreto que gere prejuízo ou dano patrimonial ao empregador ou terceiro, bastando a revelação de uma conduta imoral, desonesta ou de má-fé, incompatível com o comportamento que deve nortear a atuação do empregado ou de qualquer cidadão. Os indícios materiais colhidos evidenciam as irregularidades praticadas assédio sexual" (03ª Turma, RO 353/2001, Juiz Rel. Marcos).

Caracteriza-se a incontinência de conduta pelo procedimento desregrado, ligado à sexualidade, direta ou indiretamente. O trabalhador que assedia suas colegas de trabalho, inclusive as casadas, dirigindo-lhes gracejos, utilizando termos de calão e tentando contatos físicos, ofende princípios básicos de convivência, perceptíveis até aos mais humildes. Caracterização da figura tipificada pelo art. 482, alínea b da CLT. Justa causa reconhecida. Recurso desprovido.(TRT 10ªR. 3ª T Ac. n.3.099/95- rel. Juiz Fontan Pereira DJDF 1º.9.95 pág.12332).

Constatamos também que Tanto no STF como no STJ temos casos de não reconhecimento do assédio sexual por faltar qualquer dos elementos caracterizadores do tipo, como podemos verificar nos acórdãos abaixo:

Processo

REsp 102761 / DF

RECURSO ESPECIAL

1996/0048259-4

Relator(a)

Ministro JOSÉ ARNALDO DA FONSECA (1106)

Órgão Julgador

T5 - QUINTA TURMA

Data do Julgamento

25/11/1996

Data da Publicação/Fonte

DJ 24.02.1997 p. 3360

LEXSTJ vol. 95 p. 350

RSTJ vol. 94 p. 339

RT vol. 739 p. 575

Ementa

- "HABEAS-CORPUS" PREVENTIVO. INQUERITO POLICIAL. ASSEDIO SEXUAL.

TRANCAMENTO. CONSTRANGIMENTO ILEGAL. INEXISTENCIA.

- SE OS FATOS DESCRITOS NA REPRESENTAÇÃO CRIMINAL SÃO ATÍPICOS

NO TOCANTE AO ASSEDIO SEXUAL, MAS, EM TESE, PODEM CONFIGURAR

ILÍCITO PENAL OU CONTRAVENCIONAL - INCABIVEL E O TRANCAMENTO

DO INQUERITO POLICIAL. ADEMAIS, NO CASO, NEM SEQUER HOUVE INDICIAMENTO, PELA AUTORIDADE POLICIAL, DO PACIENTE.

- RECURSO DO MINISTERIO PUBLICO QUE SE CONHECE E SE DA PROVIMENTO.

Inq 2033 / DF - DISTRITO FEDERAL

INQUÉRITO

Relator(a): Min. NELSON JOBIM

Julgamento: 16/06/2004

Órgão Julgador: Tribunal Pleno

Publicação

DJ 17-12-2004 PP-00033

EMENT VOL-02177-01 PP-00072

RTJ VOL-00194-01 PP-00105

Parte(s)

QTE.(S) : GLÓRIA MARIA GUIMARÃES DE PÁDUA RIBEIRO
PORTELLA

ADV.(A/S) : JOSÉ GERARDO GROSSI E OUTROS

QDO.(A/S) : PAULO GERALDO DE OLIVEIRA MEDINA

ADV.(A/S) : SIDNEY F. SAFE SILVEIRA

Ementa

EMENTA: INQUÉRITO. CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL. RECEBIMENTO DE QUEIXA-CRIME. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS MÍNIMOS DE PROVA. QUEIXA-CRIME REJEITADA. Para o recebimento de queixa-crime é

necessário que as alegações estejam minimamente embasadas em provas ou, ao menos, em indícios de efetiva ocorrência dos fatos. Posição doutrinária e jurisprudencial majoritária. Não basta que a queixa-crime se limite a narrar fatos e circunstâncias criminosas que são atribuídas pela querelante ao querelado, sob o risco de se admitir a instauração de ação penal temerária, em desrespeito às regras do indiciamento e ao princípio da presunção de inocência. Queixa-crime rejeitada.

6 CONCLUSÃO

Primeiramente, verificou-se que o conceito assédio moral estabelece que a ação seja caracterizado como tal, se faz necessário a presença dos seguintes elementos: situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, desumanas, acusadoras, coatoras, violentadoras, prolongadas e repetitivas.

Nesse contexto a legislação brasileira deve dar maior proteção ao trabalhador, a fim de evitar o assédio moral no ambiente de trabalho, visto que este traz graves conseqüências diretas ao trabalhador e ao empregador e indiretamente à sociedade por estar também gerando conseqüências previdenciárias, responsabilidade do Estado, tais como aposentadorias precoces e pagamento de benefícios para tratamentos de saúde.

Este estudo estabeleceu também que para o assédio moral ser caracterizado como tal, devem estar presentes a habitualidade, a repetitividade das ofensas dirigidas à vítima, visando a desestruturação, para que a ofensa não seja confundida com danos morais e/ou materiais.

Concluimos também que quanto ao sujeito ativo o mais comum é ser o superior hierárquico, ou o próprio empregador que, por ser ele quem detém o poder, dá as ordens, faz a disciplina da empresa, pode adotar uma postura manipuladora, de maneira a agredir, abusar e exercer pressão sobre a vítima, que em regra é um inferior hierárquico. Entretanto, é cabível que o sujeito ativo no assédio moral possa ser um inferior hierárquico ou trabalhador do mesmo nível hierárquico.

Quanto ao sujeito passivo, é, geralmente, o empregado que sofre discriminação, humilhação ou ofensas irrogadas feitas com o intuito de desestruturar a vítima e atingir a pessoa, física e mentalmente. É comum que a pessoa agredida pelo assédio moral passe a sofrer sérias conseqüências em sua saúde física e mental que o afetam não só no emprego como na sua vida familiar e social.

Constatamos também que o assédio moral no ambiente de trabalho tornou-se fenômeno freqüente, tanto no setor privado como no setor público. A evolução tecnológica, mecanização, informatização e terceirização da mão de obra, aliada à globalização fez com que ocorresse uma grande mudança na rotina do

trabalhador, alterando substancialmente as relações trabalhistas, impondo aos trabalhadores a necessidade de constante atualização e submetendo-os a uma competitividade desumana. Nesse ambiente é provável que os empregadores e superiores hierárquicos se utilizem da prática de assédio moral e de assédio sexual, para aterrorizar os trabalhadores a fim de que produzam além das suas capacidades obtendo assim melhores resultados para a empresa.

Observamos ainda, que a prática de assédio moral deixa conseqüências desastrosas para as vítimas, desde efeitos diretos na saúde física do trabalhador, bem como na sua saúde psíquica, causando baixa estima profissional e pessoal, que pode levar ao sentimento de inutilidade. Esse mal-estar tende a influenciar diretamente no desempenho laborativo, formando um círculo vicioso muito difícil de ser quebrado, podendo em alguns casos levar a vítima até ao suicídio.

O assédio moral atinge o trabalhador no seu íntimo, na sua vida profissional, pessoal, familiar, social, na sua saúde, na sua moral, na sua integridade física e mental, na sua honra subjetiva, desrespeitando direitos humanos fundamentais tutelados pela Constituição Federal (1988) que os garante e os protege, dentro e fora do ambiente de trabalho em consonância com acordos internacionais como a Declaração dos Direitos do Homem e o Pacto de San José da Costa Rica do qual o Brasil é signatário.

É sabido que o trabalhador passa a maior parte do seu tempo em seu ambiente de trabalho, onde demonstra sua competência e sua capacidade garantindo assim a sua sobrevivência e conquistando um lugar de respeito na sociedade. Dessa forma nada mais justo ele receber um ambiente saudável que lhe proporcione o mínimo de conforto e segurança para exercer sua função com dignidade. Assim, está entre as obrigações do empregador oferecer-lhe esse ambiente saudável e confortável na medida do possível, preocupando-se com a prevenção de acidentes, e criando formas de prevenção de assédio moral e sexual, minimizando desta forma riscos e danos à saúde do trabalhador.

Existem no Brasil alguns Estados e Municípios que tutelam o trabalhador contra o assédio moral. No entanto nas demais localidades eles não são tutelados. Assim se faz necessário a tipificação do assédio moral como crime no

Código Penal brasileiro, a fim de que todos os trabalhadores brasileiros sejam tutelados e tenham garantias contra esse ato.

Até o momento, a competência para o julgamento dos casos em que se discute o assédio moral praticado contra o trabalhador é da Justiça Comum. No entanto, existem diversas correntes de estudiosos que defendem a competência especializada, assim como ocorre com crimes militares e eleitorais que são tratadas nas suas respectivas Justiças Especializadas. Por outro lado, há aqueles que são partidários de que a competência deva ser mesmo da Justiça Comum, interpretando que a Constituição Federal de 1988 não teve a intenção de ampliar a competência jurisdicional para esse tipo de delito. Outros estudiosos da questão defendem que, por não se encontrar na C.L.T. a devida definição de reparação por danos morais e sendo essa matéria disciplinada exclusivamente pelas normas do Código Civil, a competência para o tratamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho não deve ser da Justiça Trabalhista, uma vez que os magistrados Cíveis estão mais acostumados a lidar com essa matéria.

Embora a Emenda Constitucional de número 45 de 08 de dezembro de 2004 tenha aumentado substancialmente a competência da Justiça do Trabalho, não a contemplou com o julgamento de crimes cometidos contra o trabalhador, como é o caso do assédio moral e assédio sexual.

O assédio moral e assédio sexual sempre existiram e da mesma forma que a humanidade evolui as formas e práticas de assédio também evoluem. No Brasil, no que diz respeito ao assédio sexual a legislação também evoluiu, e atualmente esse fenômeno se encontra devidamente tipificado no Código Penal brasileiro. Entretanto o mesmo não ocorreu com o assédio moral visto que até o presente momento não temos a devida tipificação no Código Penal brasileiro.

Finalmente destaca-se que a melhor forma de prevenção contra assédio moral e assédio sexual seria, os trabalhadores fugirem do silêncio, do medo de represálias e juntamente com os empregadores, se utilizando das entidades de classes e dos Sindicados para aproximação entre empregados e empregadores, com a finalidade de realizar campanhas de prevenção e de conscientização contra o assédio dentro do ambiente de trabalho, tanto no setor público como no setor privado. Passar a denunciar todas as práticas de assédio constatadas, sem medo e prestar solidariedade às demais vítimas de pressão e humilhação, são meios que

devem ser utilizados para reprimir esse tipo de abuso. Tornar públicas essas práticas e conscientizar o trabalhador sobre como evitá-las, mesmo porque somente a tipificação do assédio moral no Código Penal não será o suficiente para coibir tais atos no ambiente de trabalho. E assim poderá contribuir para que o mal não seja repetido e evitará doenças como estresses, enxaquecas, problemas gastrintestinais, depressão, entre outros. Assim poder-se-á evitar novas práticas de assédio e colaborar para preservar a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABC DO CORPO SALUTAR. Apresenta informações sobre Sexualidade 27 out. 2005. Disponível em: <<http://www.abcdocorposalutar.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2008.

AGÊNCIA GLS. Apresenta informações sobre As Uniões Homossexuais e os Princípios Constitucionais Disponível em: <www.agenciagls.jornalfloripa.com.br>. Acesso em: 17 jan. 2008

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

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

ANDERSSON, Jan. **Projecto de Relatório**: sobre o assédio moral no trabalho. (1999 2004) Parlamento Europeu. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais. Disponível em: <www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2008

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Apresenta informações sobre o assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org.br>>. Acesso em: 17 jan. 2008.

BRASIL. Código Civil (2002). Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. In: VADE MECUM Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Código Penal: Decreto Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. In: VADE MECUM Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: VADE MECUM Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. In: VADE MECUM Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Temas/ProgramaCombate/conteudo/Nucleos>>. Acesso em: 17 jan. 2008.

CENTRO DE CONVIVÊNCIA JOANA D'ARC. **Projeto cidadania e prevenção II**. Disponível em: <<http://www.ceconjoanadarc.org>>. Acesso em: 17 jan. 2008.

COSTA, Patrícia. Flerte e piadinhas: brincadeiras de chefe não significam assédio sexual. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 20 ago. 2006. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/47490,1>>. Acesso em: 10 fev. 2008.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Thomson-IOB, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual n as relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

MIRABETE, Julio Fabbrini **Manual de direito Penal** 22. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2004.

SANTORO, Cláudia. **As uniões homossexuais e os princípios constitucionais**. 01 nov. 2006. Disponível em: <<http://www.agenciagls.jornalfloripa.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Apresenta jurisprudências sobre Assédio Moral e Assédio Sexual. Disponível em: <<http://www.trt.gov.br>>. Acesso em: 19 jan. 2008.