

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Natália Hamad GIACOVONI¹

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo analisar as condutas impróprias cometidas no meio ambiente de trabalho, focando, assim, as formas mais comuns de assédio – sexual e moral, bem como suas consequências jurídicas e psicológicas. Para tanto, faz-se necessário um breve estudo dos conceitos de assédio e suas distinções; seus efeitos contratuais; o dano moral causado à vítima; algumas peculiaridades do processo; a responsabilidade do empregador ; a prova judicial e, ainda, algumas condutas que não constituem o assédio moral.

Palavras-chave: Assédio; sexual; moral; relação de trabalho.

I CONCEITOS

Por assédio temos toda conduta que cause constrangimento físico ou psicológico à pessoa, ou seja, todo comportamento impertinente junto de alguém com perguntas e pretensões. Também conhecido como *mobbing*, expressão esta originada na Alemanha e na Itália, traduz justamente a idéia de cercar, agredir, atacar, assediar. Verifica-se, nas precisas palavras de Heinz Leymann: “*O mobbing consiste em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente uma mesma pessoa, provem de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial*”². Temos pois, assédio como gênero, existindo pelo menos duas espécies que se distinguem pela sua natureza: sexual e moral.

O assedio sexual é caracterizado por uma conduta de natureza sexual, praticada no ambiente de trabalho, com certa freqüência, sempre contra a vontade da vitima, com o intuito de constrangê-la em sua intimidade e privacidade, ou seja, toda tentativa, por parte do empregador ou quem possua poder hierárquico sobre o empregado, de obter através de favores sexuais, condutas reprováveis, indesejadas, com o uso de seu poder como forma de ameaçar e/ou chantagear com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima.

1 Acadêmica do 4º ano de Direito da Faculdade de Direito de Bauru – ITE; estagiária da Justiça do Trabalho de Bauru e do Banco do Brasil S.A.

2 HIRIGOYEN, Marie-France. O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade. Lisboa: Pergaminho, 1999.

Sob o prisma do Direito do Trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega de trabalho, poderá o assediador ser dispensado por justa causa. Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por danos morais, dada a violação do direito a intimidade assegurado no art. 5º, da Constituição Federal.

Como se vê, há dois tipos de assédio sexual. Aquele oriundo de chantagem, advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna, onde há uso ilegítimo de seu poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente terá dificuldades em reagir em virtude do medo da perda do próprio emprego. E a outra espécie, assédio sexual ambiental, constitui forma de intimidação com incitações sexuais inoportunas, com a intenção de prejudicar a atuação laboral da vítima, sendo, pois, irrelevante o elemento poder hierárquico, podendo o sujeito ativo ser um mero colega de trabalho do ofendido (sujeito passivo).

Normalmente, o assédio sexual é praticado contra mulheres e, segundo pesquisa da Organização Internacional do Trabalho, no Brasil, 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.

Já o assédio moral, por sua vez, segundo a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen consiste *“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”*³.

É uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que cause pavor, medo, que, sem qualquer dúvida, ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego.

Pode-se dizer ser a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas,

³ Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.).

relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da CF/88), no direito à preservação da saúde mental (artigo 6º, CF/88) e no direito à honra (art. 5º, inciso X, também da CF/88), a proibição ao assédio moral tem sido objeto de debates jurídicos relevantes, mormente no âmbito trabalhista, já que as relações trabalhistas tem se mostrado solo fértil a tais práticas.

No dizer de *Hádasssa Dolores Bonilha Ferreira*⁴ “*pode-se afirmar sem medo de errar que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual*”.

Prosseguindo, a autora preleciona que: “*ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida*”.

A coação moral, no dizer de *Cláudio Armando Couce de Menezes*⁵, “*...ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, p. ex: servir cafezinho, lavar banheiro, levar sapato para engraxar ou rebaixar médico para atendente de portaria, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço de tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, transferência*

4 Assédio Moral nas Relações de Trabalho’, 1ª Edição, 2004, Ed. Russle, Campinas, pág., 37.

5 Assédio Moral”, Revista Síntese Trabalhista – n. 169, pág. 141.

de sala por mero capricho, colegas, retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções”.

Pode-se, dizer que o assédio moral no trabalho é a exposição do empregado a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes e que, na maioria dos casos, tem como escopo forçar sua demissão e mesmo que o empregador ou seus prepostos não pratiquem dolosamente atos tendentes a tal fim (rompimento do contrato pelo empregado) criam um ambiente impróprio ao prosseguimento da relação laboral. Chamo, ainda, a atenção para o fato de que o assédio moral não se manifesta em um acontecimento isolado. Assediar implica na prática de atos reiterados tendentes a fragilizar o assediado a ponto deste não mais suportar a situação a que foi exposto e romper o pacto laboral.

II DISTINÇÃO E EQUIPARAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Ambas as modalidades de assédio – moral e sexual – se traduzem em comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que tornam o meio ambiente de trabalho degradante e insuportável, e, como forma de violência psicológica, geram na vítima *“grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e autovigilância acentuada (...), desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho”*⁶.

No entanto, não se confundem, uma vez que possuem naturezas distintas. Primeiro porque o assédio moral possui natureza psicológica e o assédio sexual caracteriza-se por uma conduta de natureza sexual.

Luiz Flávio Gomes⁷ ainda ressalta que a diferença fundamental entre os dois delitos não está tanto no meio de execução (constrangimento), senão sobretudo na finalidade especial do agente.

6 BARRETO, Margarida Maria Silveira.

7 GOMES, Luiz Flávio. “O buraco na lei”.

III EFEITOS CONTRATUAIS

Está pois, tipificado como crime, por força da Lei n. 10.224/01 que acrescentou ao Código Penal o art. 216-A: *“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.”*

No entanto, sob esse aspecto não nos cabe estudar profundamente, visto que não é o objetivo da pesquisa.

Além do mais, não parece necessário criminalizar o assédio, muito menos com a criação de um tipo penal específico. Mesmo porque, há várias outras formas de agressão à intimidade e à liberdade, tão ou mais graves, que se resolvem exclusivamente na reparação civil, sem repercussão criminal.

Ou seja, sendo possível a repressão por outros meios, não parece adequado o tratamento penal de certos comportamentos anti-sociais.

Embora falte um dispositivo específico na Consolidação das Leis do Trabalho que verse sobre o assédio sexual, o art. 482 traz um rol taxativo de infrações trabalhistas que ensejam a justa causa.

Importante ressaltar que, qualquer ato ilícito do empregado que, viole alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato por justa causa.

E, com relação ao assédio sexual, temos que a infração de que trata a alínea “b” (*ab, initio* – incontinência de conduta) do referido artigo, é causa de dissolução contratual por justa causa.

Mas, faz-se pertinente esclarecer que a incontinência de conduta tem um significado diferente do mau procedimento (alínea “b” - *in fine*), muito embora, a prática tanto de um quanto de outro pode levar à demissão por justa causa do empregado.

A incontinência de conduta está ligada a um ato de natureza sexual. A doutrina tem se esforçado para conceituar, de forma precisa, ambos os termos, em face de sua amplitude. Segundo, Maurício Godinho Delgado, a incontinência de conduta *“consiste na conduta culposa do empregado que atinja à moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais.*

A falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo, inadequada...”

E, por sua vez, o mau procedimento, *“trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro”*⁸, ou seja, ocorre quando o empregado tem um comportamento irregular ou uma atitude incorreta dentro da empresa, incompatível com as regras que um homem médio deve seguir quando vive em sociedade.

É, portanto, um crime que tem - na ponta - o abuso de autoridade.

De certo que a vítima tem seus direitos amparados legalmente e o primeiro é a sua transferência de local ou setor de trabalho, após comunicação ao empregador, deixando de ficar sob as ordens do superior ou na companhia do colega assediador, conforme for o caso.

Além do direito a transferência de local de trabalho, o empregado tem direito a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 alíneas e, d ou c da Consolidação das Leis do Trabalho e de indenização por danos morais, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal.

IV O DANO MORAL

Para que se configure o assédio, é necessária a rejeição à conduta do autor, ou seja, o comportamento deve ser repellido pela vítima, pois o assédio pressupõe uma conduta não desejada, seja esta sexual ou moral, tais como: brincadeiras, piadas, comportamentos, escritos, atos e palavras. E, ainda, lembra Rodolfo Pamplona Filho⁹ que a vítima de assédio comunique ao assediador que seu comportamento não é desejado.

No entanto, em alguns casos, é possível que não haja a rejeição da vítima, não significando concordância ao assédio, ou seja, é perfeitamente possível que a vítima consinta mas que, em seu íntimo, não concorde.

8 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
9 Rodolfo Pamplona Filho, O assédio sexual na relação de emprego, São Paulo, LTr, 2002.

Há que se aduzir que não havendo concordância da vítima e ciente o agressor, tais condutas implicam lesão de outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico (saúde, integridade, dignidade, privacidade, honra etc.), gerando prejuízos morais e materiais, sujeitos à reparação civil.

Reparação esta que, não possui natureza indenizatória como no caso do dano material, mas compensatória da dor, sofrimento íntimo e angústia que afligem a vítima, ou seja, visa compensar a dor sofrida pela vítima e, em contrapartida uma perda patrimonial para o ofensor, que pode ser tanto o empregado como o empregador, no intuito de penalizá-lo e impedir que reitere a conduta ilícita.

Importante ressaltar que, não se deve limitar a expressão “dano” como perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gerando, além de outras, graves consequências psíquicas para a vítima, conforme nos ensina, **MARIA HELENA DINIZ**¹⁰, em seu festejado “*Curso de Direito Civil Brasileiro*”, quando discorre sobre a responsabilidade civil, assim traduzida:

"c.3.2. Dano moral direto e indireto. O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). O dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial, ou melhor, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial. P. ex.: perda de coisa com valor afetivo, ou seja, de um anel de noivado."

O artigo 186 do Código Civil vigente, consagra a regra de que todo aquele que causa dano a outrem é obrigado a repará-lo. Atento ao que dispõe o mencionado dispositivo legal, constata-se que quatro são os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: ação ou omissão, culpa ou dolo, relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima.

Logo, com base no princípio da boa-fé, todo aquele que causar prejuízos (patrimonial e/ou moral) à outrem, fica obrigado a repará-lo.

10 DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 7º vol., 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

V PECULIARIDADES DO PROCESSO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Faz-se também pertinente ressaltar apenas duas peculiaridades atinentes ao processo do trabalho, quais sejam: segredo de justiça e denunciação à lide.

O processo sobre assédio sexual deverá correr em segredo de justiça, nos tribunais trabalhistas. Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho ser omissa nesse aspecto, é caso de se aplicar subsidiariamente o art. 155 do Código de Processo Civil.

O assédio sexual é uma situação extremamente degradante, vexatória e humilhante para o empregado e sendo assim deve nesses casos o juiz, de ofício ou a requerimento da(s) parte(s) decretar o segredo de justiça.

Apesar da jurisprudência majoritária entender que esse instituto não é cabível no processo do trabalho, é plenamente possível à aplicação da denunciação à lide no processo do trabalho em que o assédio sexual esteja sendo discutido. A empresa ao ser demandada pelo empregado assediado, poderá utilizar-se da denunciação à lide (Art. 70, III, do Código de Processo Civil) para que o empregado assediador responda pelos danos causados, salvo se o empregador estiver ciente, casos em que será responsável pelos danos causados por seus empregados (art. 932, CC).

De acordo com o art. 462 §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador poderá descontar do salário do empregado, valores referentes a prejuízos dolosamente causados. O assédio sexual é uma atitude que pela sua própria natureza só pode ser praticada de forma dolosa, podendo a empresa se ressarcir dos danos causados pelo empregado assediador.

Nesse aspecto, deve ser aplicado subsidiariamente o art. 70, III, do Código Processual Civil, o qual admite a denunciação à lide de quem estiver obrigado por lei a indenizar aquele que perder a demanda. O empregado, como mencionado acima, é obrigado a ressarcir o empregador de danos que dolosamente lhe causou, ressarcimento que pode ser feito em desconto no salário, mas que também pode ser cobrado em ação própria regressiva.

Decorrendo, pois, a responsabilidade do empregador do Princípio Geral da Responsabilidade, qual seja *neminem laedere* (não prejudicar ninguém), dever este que, segundo Plácido e Silva, “não consiste simplesmente em não ofender, por ato próprio, direito alheio. Tal dever atinge a vigilância sobre as coisas, ou animais, pertencentes a quem deles deve cuidar, sobre pessoas, em sua dependência, ou das que escolheu para desempenho de misteres de sua responsabilidade” (*culpa in vigilando e in eligendo*).

Além do referido artigo da CLT, há que se aduzir que tal responsabilidade está consagrada no ordenamento jurídico brasileiro desde o Código Civil de 1916. Atualmente, prevista no artigo 932 que inclui como responsáveis pela reparação civil os empregadores pelos atos de “*seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele*”.

Sempre que ficar comprovado que o agente(assediador) agiu por dolo, negligência e imprudência (artigo 186 do CC) e também em razão de abuso de direito (artigo 187 do CC), poderá ser responsabilizado o empregador.

A regra, pois, é que a responsabilidade civil seja de natureza subjetiva, isto é, decorre de dolo ou culpa do agente. No entanto, no caso de responsabilidade civil indireta do empregador, não excluindo a apuração primeira da culpa ou dolo do agente causador do dano, abre-se uma exceção para a responsabilidade objetiva, conforme ensinamento do artigo 933 do CC, tendo em vista que a ausência de culpa deste é excludente da responsabilidade objetiva do empregador.

Portanto, é plenamente aplicável a denúncia à lide no processo trabalhista em que se discute o assédio sexual, até porque não se estaria criando um dissídio entre duas empresas e sim entre a empresa demandada pelo empregado assediado e o empregado assediador. Entre a empresa demandada e o assediador existe uma relação emprego, sendo, de acordo com o art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho competente para analisar e julgar esse dissídio decorrente da denúncia à lide, devendo, no entanto, a sentença definir as responsabilidades cabíveis a cada parte envolvida na demanda.

VI RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO AGENTE CAUSADOR DO DANO

De acordo com o artigo 942 do CC, a responsabilidade objetiva do empregador não exclui a responsabilidade solidária do empregado causador do dano, veja-se:

“Parágrafo único – São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932”.

VII PROVA JUDICIAL

A prova do assédio sexual é bastante dificultada porque o ato, via de regra, não ocorre de maneira pública, e sim quando agente e vítima estão a sós, pois o assédio é geralmente praticado a portas fechadas, o que levaria a pensar que a priori não existiria meio para provar o assédio.

E, mais, trata-se de um conjunto de valores aos quais todos têm direito, independentemente de qualquer outra condição. Deste modo, todo ato que investir contra esse conjunto de valores atinge a dignidade humana e constitui um dano moral.

Logo, o que se prova nas questões de dano moral é o fato violador, do qual decorre presumidamente um dano.

Neste ponto os tribunais trabalhistas estão valorizando muito o depoimento do empregado assediado, admitindo indícios de prova para a caracterização do assédio sexual, em consideração ao princípio da hipossuficiência do empregado.

Outros meios de prova, como bilhetes, e-mails, enviados etc., devem ser guardados para apresentação na Justiça do Trabalho a fim de se provar a conduta do agente e pleitear a indenização por danos morais ou ainda a possibilidade da rescisão indireta.

Importante ressaltar que, mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova

supostamente obtida “por meios ilícitos” (artigo 5º, LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.

Fato é que, o julgador deve ser, mais que o comum, sensível, no momento de analisar a prova do assédio, para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, ou no caso, para que se faça justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na produção de tão difícil prova.

Pois, exigir prova robusta da vítima de assédio é o mesmo que impossibilitar sua pretensão de reparação do dano, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo.

VIII SITUAÇÕES QUE NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO MORAL

No tocante ao assédio moral, é importante referir algumas situações que não constituem assédio moral, para melhor entender o conceito.

Assim, segundo Hirigoyen¹¹, **não constitui assédio moral** (sublinhado nosso), o conjunto de situações abaixo mencionadas. São considerados simples conflitos existentes nas organizações:

- O stress,
- As virtudes do conflito normal (conflitos interpessoais e organizacionais)
- As injúrias dos gestores e do pessoal dirigente
- As agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas
- Outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.
- As condições de trabalho insalubres, perigosas, etc.
- Os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc. Apesar das diferentes abordagens do conceito

11 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio, coação e violência do quotidiano. Cascais: Pergaminho, 2002.

de assédio, identifica-se o propósito de demonstrar à vítima que se trata de uma perseguição continuada com o objetivo de a destruir.

No extremo a relação, da vítima com o ambiente de trabalho e com a organização, torna-se tão sacrificante que a leva à demissão ou mesmo ao despedimento.

IX CONCLUSÃO

O assédio – moral ou sexual – deve ser considerado não só como um problema que perturba o cotidiano do trabalhador, mas sim, como um fenômeno que o perturba em todos os segmentos de sua vida (familiar, social, escolar e etc).

Hoje, com a competitividade no mercado de trabalho e a busca desenfreada pela alta produtividade, as empresas acabam impondo determinadas metas ao trabalhador que geram grande pressões mas que, no entanto, acabam sendo toleradas para não perder o emprego.

Lembrando sempre que, o fato de o empregador ter sobre seus empregados poder de direção não significa que tenha também poder sobre seus direitos de personalidade, intimidade e dignidade. Mesmo havendo entre estes submissão. Logo, uma vez desrespeitados tais direitos constitucionais, estará constituído um fato ilícito.

Ilícito este que está amparado pelo ordenamento penal e ainda, trabalhista pois, “ se pode o mais, pode o menos”, violando assim às obrigações contratuais (art. 483, CLT).

As empresas devem apostar sobretudo nas medidas preventivas contra as mais distintas formas de assédio, fazendo-se necessária a interação dos Recursos Humanos que deverão agir de forma eficaz com o médico, psicólogo, assistente social, sindicato etc., possibilitando assim, a interação e comunicação respeitosa entre a empresa.

Tudo para que, ao final, consiga-se um meio de ambiente laboral saudável e com qualidade de vida, o que certamente contribuirá positivamente para as tão almejadas metas.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2009.

BARBOSA E SANTOS, Maria de Fátima Zanetti. Dano e assédio: moral e sexual. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 97, p. 149-157, maio 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

DE PLÁCIDO E SILVA. Vocabulário jurídico, 21ª ed. Rio de Janeiro, Forense, 2003.

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

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7ª vol., 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FERREIRA, Hádasssa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russle, 2004.

GOMES, Luiz Flávio. **O buraco na lei**, in www.conjur.uol.com.br/textos/5806.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio, coação e violência do cotidiano**. Cascais: Pergaminho, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade**. Lisboa: Pergaminho, 1999.

Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P. 17.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista Síntese Trabalhista – n. 169, pág. 141.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

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

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