



Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro

Criminalização do Assédio Moral

Ingrid Miranda

Rio de Janeiro
2012

INGRID MIRANDA

Criminalização do Assédio Moral

Artigo Científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores Orientadores:

Mônica Areal

Néli Luiza C. Fetzner

Nelson C. Tavares Junior

Guilherme Sandoval

Kátia Araújo da Silva

Rafael Loris

CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ingrid Miranda

Graduada em Direito pelo Centro Universitário Plínio Leite - UNIPLI. Analista Judiciário da Justiça Federal, Seção Judiciária do Rio de Janeiro. Pós-graduada em Direito Empresarial, Civil e Processual Civil pela Universidade Veiga de Almeida.

Resumo: Trata-se de artigo científico que tem por objetivo analisar o assédio moral nas relações de trabalho como conduta penalmente relevante, o que traz à discussão a necessidade de sua criminalização. O assédio moral é uma espécie de violência moral que atenta contra a integridade psicofísica do assediado, viola os princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, trazendo consequências degradantes não só no âmbito trabalhista, mas também nas relações sociais e familiares. Nesse artigo também serão abordadas as modalidades de assédio moral, traçados perfis do agressor e do agredido, discutidas as consequências trazidas pela violência moral, bem como serão expostas alternativas para coibi-la. Os Tribunais do Trabalho brasileiros já analisam o assédio moral como ato ilícito passível de reparação civil. Já no âmbito penal, a conduta ainda não é punida, diante da inexistência no Código Penal de tipo específico que descreva o comportamento e preveja a respectiva pena.

Palavras-chave: Assédio moral. Relação de trabalho. Dignidade humana. Violência psicológica. Criminalização.

Sumário: Introdução. 1. Assédio moral na relação de emprego. 2. Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. 3. Violação ao princípio da não discriminação. 4. Assédio moral como ato ilícito e a visão dos tribunais brasileiros. 5. Assédio moral como conduta penalmente relevante. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo ressaltar a necessidade de criminalizar o assédio moral, uma espécie de violência que atenta contra a integridade psicofísica do trabalhador, que fere sua honra, dignidade, autoestima e degrada o ambiente de trabalho. A prática reiterada dessa violência moral no ambiente de trabalho caracteriza uma conduta penalmente

relevante, seja a praticada por um superior hierárquico contra um subordinado, seja a praticada pelo empregado contra o empregador ou até mesmo quando ocorre entre colegas de trabalho, de mesma hierarquia funcional.

Busca-se com o presente estudo demonstrar que o assédio moral atenta contra a própria Constituição Federal, pois viola a dignidade do indivíduo, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A Lei Maior reconheceu a hipossuficiência do trabalhador, tanto que fez constar em seu artigo 7º um rol exemplificativo de seus direitos. Ocorre que muitos empregadores, visando apenas ao lucro, desrespeitam os direitos trabalhistas, tornando seus empregados vítimas de violência psicológica. Isso traz a necessidade de o assédio moral ser tutelado juridicamente, com a criminalização da conduta, pois constitui afronta a saúde física e mental do empregado.

Objetiva-se abordar que a prática do assédio moral configura um aviltamento ao princípio da não discriminação, princípio esse que encontra proteção constitucional. Registre-se que um dos objetivos fundamentais 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. A Carta Magna repudia o racismo, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. No entanto, é constante o desrespeito às diferenças, o que faz surgir situações discriminatórias no ambiente de trabalho que devem ser combatidas com a criminalização do assédio moral.

Pretende-se destacar que, em tema de responsabilidade civil, os Tribunais do Trabalho brasileiros já analisam o assédio moral como ato ilícito que causa dano à vítima, o que é passível de reparação, nos termos do art. 186 do Código Civil. Para que o empregador responda pelos prejuízos causados aos empregados, basta que seja demonstrada a existência

de nexos de causalidade entre o dano e a conduta do empregador, independente de dolo ou culpa.

A relevância deste estudo está vinculada à preocupação em eliminar essa forma de discriminação por meio da criminalização de sua prática. Será apontada a inexistência no âmbito do Direito Penal de regulamentação do assédio moral, ou seja, de tipo específico prevendo a referida conduta e a respectiva sanção. Como não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem a respectiva cominação legal, o assediador, nos dias atuais, não pode ser punido criminalmente.

Resta saber que já temos no Código Penal Brasileiro tipos que punem condutas semelhantes, como difamação, injúria, maus-tratos e constrangimento ilegal, no entanto, não há normatização específica sobre a violência moral no trabalho. Como forma de inibir a prática de conduta tão maléfica aos indivíduos, faz-se necessária a criminalização do assédio moral no trabalho por meio de inserção no Código Penal de tipo específico que descreva a conduta e preveja a respectiva pena.

1. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O assédio moral nas relações trabalhistas, fenômeno que surgiu com o próprio trabalho, tem despertado recente interesse dos estudiosos da área jurídica, em especial pela falta de tipificação penal da conduta. Em que pese a antiguidade do tema, segundo Ferreira¹, foi a partir do livro, *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*, lançado pela psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, no final da década de 90, é que houve um despertar na esfera jurídica para a discussão acerca do assédio moral. A referida obra discute a

¹FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russel, 2004, p. 40

questão com base em citações de casos verídicos, fala sobre a perversidade do agressor, as condutas que configuram o assédio, além das consequências para a saúde do agredido.

Podemos conceituar o assédio moral como uma forma de violência moral contra o trabalhador que se exterioriza por meio de condutas abusivas praticadas de forma reiterada pelo agressor dentro do contexto profissional, causando danos físicos e psicológicos ao indivíduo vitimado, o que, por consequência, degrada o ambiente de trabalho.

Thome² sustenta que há três modalidades de assédio moral. A forma mais comum é o praticado por um superior hierárquico contra um subordinado (vertical descendente), mas também pode ocorrer na forma inversa (vertical ascendente), assim como entre colegas de trabalho, de mesma hierarquia funcional (horizontal).

A primeira espécie ocorre quando o agressor, abusando de seu poder de direção, pratica atos capazes de violar a dignidade de seu subordinado. A segunda se dá, por exemplo, quando uma pessoa é designada para assumir cargo de confiança, mas não obtém aprovação dos novos subordinados que esperavam a promoção de outro empregado. Já a horizontal, pode se configurar quando dois ou mais funcionários concorrem para uma mesma promoção ou cargo. Nesse, quando há convivência de superiores hierárquicos, há a configuração de uma forma mista de assédio, uma união entre o horizontal e vertical descendente.

Para que se configure o assédio moral no âmbito das relações de emprego é necessário que o ato realizado pelo agressor tenha causado dano à dignidade do trabalhador. Não se trata de ato isolado, sustenta Ferreira³, mas sim praticado de forma reiterada, com a intenção de prejudicar e atingir moralmente um indivíduo, o que caracteriza uma premeditação.

Com o objetivo de desestabilizar psicologicamente a vítima, o agressor a isola do grupo, impedindo que manifeste qualquer opinião sobre o trabalho. O assédio moral pode se

²THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 61-62.

³FERREIRA, op. cit., p. 47-48.

verificar com a realização de críticas públicas com o objetivo de humilhar um empregado, utilizar apelidos pejorativos para se referir ao agredido que sempre é vítima de brincadeiras e piadas desagradáveis. Pode também o assediador determinar que o assediado realize tarefas que estão abaixo ou acima de sua qualificação profissional ou mandar que faça tarefas inúteis.

O que caracteriza as condutas citadas como assédio moral é o fato de serem praticadas de forma reiterada, quando há a prática de humilhações ao longo do tempo. Para Vacchiano⁴, o assediador tem por objetivo estimular o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas pode ainda pretender a mudança na forma de agir da vítima em relação a algum assunto ou simplesmente humilhar o trabalhador perante a chefia e demais empregados.

O agredido geralmente é fragilizado e menosprezado perante seus colegas, o que faz com que a vítima perca de forma gradativa sua autoconfiança e o interesse pela profissão. Com o passar do tempo, tornam-se visíveis os danos no trabalho, na família e nas relações sociais, de acordo com Rufino⁵, pois a vítima se afasta da família e amigos, tornando-se uma pessoa depressiva e, até mesmo, viciada em alguma droga lícita ou ilícita.

Aguiar⁶ afirma que o assediador possui características narcisistas e sente uma necessidade de elevar sua autoestima. De certo, é uma pessoa com problemas psicológicos que age assim por temor que o subordinado ou que o colega de trabalho ocupe o seu lugar ou alcance uma melhor posição profissional na empresa. O medo sentido pelo agressor tem certo fundamento, pois o assediado geralmente é mais competente. O agressor quer ser admirado pelos outros, tratando-se de uma pessoa insegura e invejosa que jamais admite ser possuidora de defeitos.

⁴VACCHIANO, Inácio. *O assédio moral no serviço público*. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf. Acesso em: 23 fev. 2012.

⁵RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2007, p.88-91.

⁶AGUIAR, André Luiz Souza, *Assédio moral*. O direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. Ed. 2. Tiragem. São Paulo: LTR,2007, p. 39-40.

O assediado é um trabalhador inteligente e competente, até porque o agressor jamais se sentiria ameaçado por um indivíduo incompetente. Qualquer pessoa poderá ser escolhida como vítima. No entanto, há pessoas que possuem maior propensão para serem assediadas. As vítimas geralmente são pessoas participativas, que não aceitam insultos, destacando-se por ser um indivíduo que não aprova injustiças e que reclama seus direitos.

De acordo com Thome⁷, as vítimas mais frequentes são as mulheres, as pessoas com orientação sexual diversa da comum (homossexuais), os portadores de deficiência, as pessoas idosas, os trabalhadores com mais de 40 anos, os portadores de doenças e os que possuem raça distinta da do assediador.

O autor do assédio moral tenta mascarar suas atitudes violentas, trata-se de mera estratégia para que a vítima sinta-se responsável pelos acontecimentos. Nesse sentido, Aguiar⁸ afirma que “ a vítima torna-se o problema da organização, um trabalhador doente e causador da própria doença; o agressor por outro lado, deixa de ser o algoz e transforma-se em vítima daquele trabalhador doente e causador do descontrole produtivo do setor por ele comandado”.

Ferreira⁹ demonstra que o assédio não se confunde com o *stress* que é um estado biológico que pode decorrer da sobrecarga e más condições do ambiente de trabalho. Os debates construtivos durante o expediente, em que cada parte expõe seu ponto de vista, sequer se assemelha ao assédio moral. O mesmo se fala das agressões pontuais, as que não continuam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete.

Para Rufino¹⁰, o assédio moral difere do assédio sexual, pois este ocorre apenas quando o assediador, utilizando-se de sua condição de superioridade hierárquica, procura obter vantagem sexual. Há liame entre os dois assédios, pois são formas de violência

⁷THOME, op. cit., p. 117/122.

⁸AGUIAR, op. cit., p. 49.

⁹FERREIRA, op. cit., p.58-61.

¹⁰RUFINO, op. cit., p.65-67.

praticadas no âmbito do trabalho, com o intuito de condicionar a manutenção da vítima no emprego ou até mesmo de constrangê-la e humilhá-la.

2. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, prevê a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A preocupação com a manutenção da dignidade da pessoa do trabalhador e com a valorização do trabalho humano também é revelada no artigo 170 da Carta Magna, que prevê que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna.

Ferreira¹¹ destaca que a dignidade da pessoa do trabalhador deve ser princípio informador da própria organização do trabalho. Constitui verdadeira violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, a prática do assédio moral, visto que expõe o trabalhador a pressões psicológicas desumanas e condições de trabalho precárias.

Com propriedade, Rufino¹² sustenta que:

Dessa forma, existe um liame entre o assédio moral e a usurpação dos direitos da personalidade, da liberdade, da dignidade e do exercício da cidadania, pois as condutas vexatórias que configuram a violência perversa, denominada de assédio moral, fatalmente ferirão o princípio maior do cidadão e os demais direitos ligados à sua moral.

Em seu art. 7º, a Lei Maior reconhece a hipossuficiência do empregado, tanto que relaciona um rol exemplificativo de seus direitos. Diante de tal protecionismo, torna-se essencial a observância dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego.

A dignidade é inerente a todas as pessoas humanas as quais também são titulares de direitos e garantias constitucionais. Não se pode renunciá-la, nem mesmo retirá-la com a

¹¹FERREIRA, op. cit., p.93-94.

¹²RUFINO, op. cit., p.41.

imposição de um degradante ambiente laboral. Trata-se a dignidade da pessoa humana de um princípio determinante para todos os demais, sendo uma norma dotada de eficácia plena e imediata. É, portanto, verdadeiro princípio base que humaniza o trabalho e enseja proteção ao trabalhador no âmbito da empresa e em suas relações particulares.

O assédio moral traz graves efeitos destruidores sobre a dignidade do indivíduo e atenta, por consequência, contra um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. O empregador, muitas vezes, visando apenas ao lucro, degrada o ambiente de trabalho, violando direitos trabalhistas e tornando seus empregados vítimas de violência psicológica. É que a sociedade contemporânea tem buscado somente o aumento da produtividade que leva ao lucro crescente, o que vem tornando cada vez mais precárias as relações de trabalho, conforme destaca Rufino¹³.

A Constituição Federal trouxe total proteção à dignidade da pessoa humana, prevendo a primazia do interesse social em detrimento do individual. Deve o empregador respeitar o empregado, assegurando um ambiente de trabalho saudável, o que, por consequência, trará crescimento para a empresa, seja ela pública ou privada.

O empregador, até mesmo pelo poder de direção que possui, deve preservar o ambiente de trabalho, resguardando os direitos da personalidade do obreiro, sob pena de violar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Tal prática refletirá no aumento da produção e do lucro da empresa, o que é sempre perseguido pelo empregador.

Deve, portanto, segundo Ferreira¹⁴, o assédio moral ser tutelado juridicamente, eis que sua prática traz graves danos físicos e psicológicos ao trabalhador, o que reflete na sua vida pessoal e social. A conduta, portanto, deve ser criminalizada, pois afronta de forma violenta a saúde física e mental do empregado, violando o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil.

¹³Ibid., p.94-95.

¹⁴Ibidem, p. 96.

3. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da não discriminação, segundo Thome¹⁵, “é um desdobramento do princípio da igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas.” Alguns seres humanos não possuem capacidade de tolerar as diferenças, o que enseja a exclusão do indivíduo diferenciado. O combate à discriminação, no Brasil, é dificultado, pois a existência de preconceito e de discriminação é ignorada pela maioria das pessoas.

A Constituição Federal em seu artigo 3º, III e IV prevê como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Carta Magna em vários dispositivos tenta coibir a discriminação, tanto que em seu artigo 4º, VIII repudia expressamente o racismo que, de acordo com o art. 5º, XLII, também da Constituição Federal, constitui crime inafiançável, imprescritível, sujeito à pena de reclusão nos termos da lei.

Registre-se que o artigo 7º da CRFB/88 enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

¹⁵THOME, op. cit., p. 115.

Nas relações de trabalho, a discriminação ocorre por parte dos empregadores que utilizam critérios nada razoáveis na contratação e no curso do contrato de trabalho. Com propriedade Oliveira Neto¹⁶ ressalta que:

No ato da admissão, a discriminação normalmente ocorre de forma dissimulada mediante a exclusão de determinados grupos de pessoas, a preferência por outros ou distinção entre grupos, levando-se em conta sexo, raça, cor, idade, etc. Já durante o contrato, a discriminação pode ocorrer sob a forma de salários mais elevados e maiores chances de promoção motivadas por sexo, raça, cor, idade, etc. Finalmente, na extinção do contrato, a discriminação se dá pela preferência de determinados grupos para fins de demissão.

Para Thome¹⁷, os tipos de discriminações mais comuns no Brasil e que são efetivamente a grande causa de assédio moral no trabalho são as baseadas na relação de gênero, raça, idade, necessidades especiais, doença e orientação sexual.

O assédio moral vitimiza em maior número as mulheres¹⁸, o que já começa na procura por emprego. Em uma entrevista de emprego, a mulher é avaliada de acordo com a roupa que veste, a postura ao sentar-se, a maquiagem utilizada, o número de filhos que possui, sua altura, etc. As mulheres são as primeiras a serem demitidas em caso de necessidade de cortes de empregados e são as que recebem os menores salários. Muitas vezes, o empregador veda ou limita o uso do banheiro, proíbe as grávidas de sentar durante a jornada de trabalho e, as que não estão grávidas de engravidar.

A discriminação também se baseia em relações de raça, tratamento diferenciado em razão da cor da pele do empregado. Com propriedade Thome¹⁹ destaca que:

Embora o assédio moral por discriminação de raça possa estar mais ligado a atitudes de um grupo como um todo, na verdade, é mais comum, no Brasil, que ele apareça nos casos de assédio moral vertical descendente, diante da cultura escravocrata brasileira, refletindo um permanente abuso de autoridade.

¹⁶OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8950>>. Acesso em: 25 mar. 2012.

¹⁷Ibidem, p. 117.

¹⁸BRASIL. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_moral_do_SINDPETRO_-_Rio_de_Janeiro.pdf. Acesso em 24 mar. 2012.

¹⁹THOME, op. cit., p. 121.

As pessoas mais experientes também são vítimas de assédio moral no trabalho, como forma de pressão para saírem da empresa, pelo fato de possuírem os melhores salários justamente em razão de estarem trabalhando por longo tempo na empresa. Em verdade, trata-se de estratégia do trabalhador que pretende contratar empregados mais novos que receberão salários menores e terão maior capacidade de produção.

Os portadores de necessidades especiais não ficam de fora do rol de vítimas do assédio moral no trabalho. A discriminação ocorre em razão da deficiência da qual é portador o empregado. Além dos deficientes, as pessoas acometidas de doença também sofrem assédio moral no ambiente de trabalho. Com a finalidade de realizar tratamento de saúde, o empregado adoecido faz uso constante de licenças médicas, o que o torna, para Aguiar²⁰, parte do grupo que é perseguido na organização.

A orientação sexual do empregado também o torna sujeito passivo da prática de assédio moral. Ainda que possua excelente capacidade laborativa, o indivíduo de diferente orientação sexual é discriminado por não estar dentro da padronização do comportamento sexual considerado normal.

Como se vê, a prática do assédio moral viola fragrantemente a Constituição Federal, visto que constitui verdadeiro aviltamento ao princípio da não discriminação. As diferenças são rejeitadas, o que faz surgir situações discriminatórias no ambiente laboral.

Como forma de combate à discriminação e também o assédio moral foi editada a Lei nº 9.029/95 que, em seu art. 1º, veda a adoção de prática discriminatória a e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Para Thome²¹, “todos os dispositivos dessa lei são aplicáveis nos casos em que, para assediar moralmente um empregado, o ofensor utiliza mecanismos discriminatórios”.

²⁰AGUIAR, op. cit., p. 112.

²¹THOME, op. cit., p. 123.

Anote-se que a necessidade de combater a discriminação não se resume ao nível individual, mas também deve alcançar as instituições, segundo entende Costa²²:

A discriminação no trabalho não é consequência apenas de atos individuais e/ou esporádicos de um empregador ou de um trabalhador, mas também e principalmente resulta de procedimentos e práticas arraigadas nas instituições, que operam dentro e fora do mercado de trabalho, que reproduzem e reforçam, muitas vezes de forma sutil mas poderosa, a discriminação. É a chamada discriminação institucional.

Faz-se necessário, portanto, que as diferenças sejam respeitadas por parte da sociedade como um todo, pois só assim será alcançada a igualdade positivada no artigo 5º da Constituição Federal.

4. ASSÉDIO MORAL COMO ATO ILÍCITO E A VISÃO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

Em tema de responsabilidade civil, podemos dizer que o assediador pratica uma conduta ilícita que causa danos à vítima, nos termos do disposto no artigo 186 do Código Civil Brasileiro. De acordo com o artigo 927 do citado diploma legal, quem causa dano a outrem, por ato ilícito, fica obrigado a repará-lo.

Não se discute que a existência de diploma legal tratando do tema seria de grande importância no combate ao assédio moral, sobretudo no aspecto pedagógico. Para Thome²³ a lei “divulgará tal fenômeno de maneira negativa, disfórica, como uma atitude a ser combatida e considerada, pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, não como algo natural, contra o qual nada se pode fazer e com a qual as pessoas deverão se acostumar”.

A despeito de ausência de legislação específica tratando da hipótese de indenização pela prática de assédio moral, não há impedimento para que o atentado seja repellido e os danos ressarcidos, eis que a coação moral é tida como conduta ilícita passível de reparação,

²²COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2649, 2 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17548>>. Acesso em: 24 mar. 2012.

²³THOME, op. cit., p.106.

consoante prevê o Código Civil Brasileiro. Ressalte-se que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, X, assegura a indenização por dano moral e material.

O assédio moral atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana, causando danos graves à vida, seja de ordem moral ou patrimonial. Como a saúde do empregado pode ser comprometida, despesas com atendimento médico e medicamentos podem surgir, o que pode ser considerado como dano material. Já o dano moral, pode ser caracterizado como ofensa aos direitos da personalidade do indivíduo, como o sofrimento, a dor do empregado em ver seus bens imateriais sendo violados.

Segundo Thome²⁴, a responsabilidade pelo assédio moral é da empresa, seja em razão de conduta ativa, como no caso de assédio moral estratégico, seja em razão de conduta omissiva, hipótese em que a empresa deixa de impedir que o assédio ocorra no trabalho.

No que tange à responsabilidade da empresa, com propriedade assinala Ferreira²⁵ que:

Quanto à pessoa sobre a qual recairá a responsabilidade de tais danos, o entendimento é pacífico: é o empregador. A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal não deixa dúvidas, pois dita que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Portanto, pela redação do art. 186 do Código Civil combinada com a súmula acima transcrita, entende-se que o empregador responde de forma objetiva pelos atos causados pelos seus prepostos empregados, ou demais empregados, no exercício das atividades laborais.

O assédio moral no ambiente de trabalho acarreta o pagamento de indenização por danos morais e materiais, mas para que o empregador seja responsabilizado pela reparação do prejuízo causado, faz-se sempre necessária a existência de nexos de causalidade entre o dano sofrido pelo empregado e a conduta do empregador. Quanto à necessidade de comprovação de culpa ou dolo do assediador, assinala Thome²⁶ que:

Não se pode olvidar que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto, a aplicação do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente de dolo ou culpa.

²⁴THOME, op. cit., p.140.

²⁵FERREIRA, op. cit., p.118.

²⁶THOME, op. cit., p.141.

Diante da dificuldade na obtenção da prova da culpa do assediador, justifica-se a aplicação, na espécie, da teoria da responsabilidade civil objetiva. Optando-se pela aplicação da teoria da responsabilidade civil subjetiva, a vítima, diante da dificuldade ou impossibilidade de comprovar a culpa no assédio moral, ficaria impedida de exercer seu direito de obter a reparação devida.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483²⁷ traz rol de hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, *in verbis*:

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;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ao analisar as alíneas “a”, “b”, “d”, “e” e “g” do citado artigo, Ferreira²⁸ diz que “a prática do assédio moral que envolva qualquer das hipóteses acima referidas enseja, por parte do empregado, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por falta do empregador”.

Como se pode observar, a CLT somente prevê a possibilidade de rescisão indireta em razão de assédio moral descendente, o praticado pelo superior hierárquico contra o empregado. Não há previsão, portanto, acerca do assédio moral ascendente, praticado pelo empregado contra o empregador e do misto, praticado por colegas de trabalho de mesma hierarquia da vítima.

²⁷BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em 12 mar. 2012.

²⁸ FERREIRA, op. cit., p. 104.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal nº 5.970/01 que pretende inserir a alínea “h”²⁹ no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho para prevê expressamente a coação moral como hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, *in verbis*:

Art. 483

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

O Projeto de Lei Federal nº 5.970/01 é criticado por Ferreira³⁰ que sustenta que:

Da leitura que se faz do projeto percebe-se que o legislador está perdendo uma grande chance de dar ao assédio moral uma tutela jurídica realmente eficaz. É que pela sua redação o projeto prevê as mesmas hipóteses em que se já se entende caber a rescisão indireta do contrato de trabalho, não abrindo a oportunidade de previsão para o assédio ascendente e nem para o misto. Ademais o projeto não prevê a nulidade, ou mesmo a anulabilidade, dos atos e efeitos do assédio moral, e nem consequências específicas, as quais podem ser administrativas, para o agente assediador.

De acordo com o artigo 114, VI da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, é competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Os Tribunais do Trabalho brasileiros já se manifestaram acerca da responsabilidade pela reparação dos danos causados ao empregado pela prática de assédio moral por parte do empregador. O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte) já decidiu no sentido de condenar a Ambev (Companhia Brasileira de Bebidas) a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo praticado contra os empregados que não atingiam a cota de vendas fixada pela empresa, determinando, ainda, que a indenização fosse paga ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)³¹.

²⁹BRASIL. PL n. 5.970/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>>. Acesso em 12 mar. 2012.

³⁰FERREIRA, op. cit., p. 107.

³¹BRASIL. Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rticle316>>. Acesso em 12 mar. 2012.

Por ter deixado o empregado que ocupava o cargo de gerente sem funções, cadeira e mesa para trabalhar, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) condenou a empregadora a pagar indenização por danos morais e pensão mensal vitalícia ao empregado. Restou caracterizado o ato ilícito e o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e os danos psíquicos sofridos pelo trabalhador, o que resultou na sua aposentadoria por invalidez³².

Em razão da conduta omissiva do empregador em reprimir animosidade no ambiente de trabalho, o que resultou no envenenamento de empregada dentro da empresa, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) condenou o empregador a pagar indenização por danos morais à vítima, considerando que, pela inexistência de critérios objetivos para a fixação do valor da indenização, deve-se ter como objetivo a compensação da vítima e a punição do infrator, sem deixar de observar a proporcionalidade entre o dano causado ao empregado e a condição financeira do causador³³.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) já decidiu no sentido de que a prática de retaliações, como a transferência de empregado para local insalubre, a imposição de execução de tarefas incompatíveis com a sua qualificação, bem como a atitude de deixar o empregado ocioso para depois dispensá-lo caracteriza dano moral a ser indenizado³⁴.

Barreto cita importante julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiânia) em que foi reconhecida a prática do assédio moral contra mulheres grávidas. No

³²BRASIL. Recurso ordinário nº 0000846- 66.2010.5.04.0701 Disponível em < http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/t/510/assedio_moral_no_trabalho.html. Acesso em 12 mar. 2012.

³³BRASIL. Recurso ordinário nº 01431-2006-074-03-00-7 Disponível em < http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/t/510/assedio_moral_no_trabalho.html. Acesso em 12 mar. 2012.

³⁴BRASIL. RO nº: 0082100-93.2007.5.01.0040 – RO. Disponível em <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/ARQUIVOS/PAGNOTICIAS/COPY_OF_ANO2009/ACORDAOAURORA.PDF>. Acesso em 12 mar. 2012.

caso, o empregador após tomar ciência de que a empregada estava em estado gravídico, passou a discriminá-la e a tratá-la com grosseria perante os demais empregados³⁵.

O Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar caso de assédio moral praticado por multinacional contra empregado majorou a indenização por dano moral arbitrada em R\$ 6.000,000 para R\$ 30.000,00. Nos autos, restou comprovado que o empregado, durante reuniões da empresa, e na presença de vários colegas, tinha seu serviço qualificado como “lixo” pelo superior hierárquico, além de ser constantemente chamado de incompetente. Em decorrência das frequentes perseguições sofridas no âmbito da empresa, o empregado desenvolveu problemas psicológicos³⁶.

Como se vê, vários Tribunais brasileiros vem reconhecendo a prática de assédio moral no âmbito da empresa. No entanto, a proteção ao trabalhador não é irrestrita, devendo o processo estar bem instruído pela parte autora para que haja o reconhecimento da prática do assédio moral pelo empregador. Segundo Barreto³⁷:

A parte que pleiteia indenização em razão da prática de assédio moral que atribui ao seu empregador ou preposto deste, deve ter o cuidado de construir a sua prova, de registrar as ocorrências que estruturam a referida prática, seja guardando bilhetes ameaçadores e intimidadores, seja por intermédio de testemunhas que presenciaram os fatos alegados, além de laudos médicos caso tenha havido, por exemplo, a necessidade de recorrer aos serviços médicos para tratamento psicoterápicos. Em se tratando de matéria fática, a prova é fundamental, especialmente mediante depoimento de testemunhas.

A inexistência de prova leva ao julgamento de improcedência do pedido, eis que o magistrado julga de acordo com o conjunto probatório formado nos autos pelas partes do processo (autor e réu). O juiz deve analisar detidamente se o ato atribuído ao empregador pelo empregado causou a este dano de ordem material ou moral, sob pena de, ao considerar somente as alegações da parte autora, trazer insegurança nos relacionamentos e contribuir para o aumento da chamada “Indústria do dano moral”.

³⁵BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho: Da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas*. São Paulo: LTr, 2007, p.102.

³⁶BRASIL. Processo nº TST-RR-2743900-70.2008.5.09.0011. Disponível em < <http://csapiens.blogspot.com/2012/02/funcionario-que-tem-servico-qualificado.html>>. Acesso em 12 mar. 2012.

³⁷BARRETO, op. cit., p. 107.

5. ASSÉDIO MORAL COMO CONDUTA PENALMENTE RELEVANTE

Até os dias atuais, não existe, no Brasil, legislação específica tratando do assédio moral em âmbito nacional. Entretanto, várias leis municipais e estaduais foram editadas entre os anos de 2001 e 2011, e tratam do tema apenas no campo do serviço público.

Podemos citar como municípios que possuem legislação sobre assédio moral no trabalho, Guarulhos (Lei nº 358/2002), Americana (Lei nº 3.671/2002) Campinas (Lei nº 11.409/2002), Cascavel (Lei nº 3.243/2001), Iracemápolis (Lei nº 1.163/2000), Jaboticabal (Lei nº 2.982/2001), Natal (Lei nº 189/2002), São Gabriel do Oeste (Lei nº 511/2003) São Paulo (Lei nº 13.288/2002) e Sindrolândia (Lei nº 1.078/2001)³⁸. Na esfera estadual, temos no Rio de Janeiro a Lei nº 3.921/02, no Rio Grande do Sul a Lei Complementar nº 12.561/06, em São Paulo a Lei nº 12.250/06 e em Minas Gerais a Lei Complementar nº 117/2011³⁹.

No âmbito federal, existem projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional os quais visam à alteração do Código Penal Brasileiro. O Projeto de Lei nº 4.742/2001 pretende introduzir o art. 146-A⁴⁰, no Código Penal, que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho contra servidor público ou empregado:

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

Já o Projeto de Lei Federal de nº 5.971/2001, acrescenta o art. 203- A⁴¹, no Código Penal, para tipificar como crime a coação moral no ambiente de trabalho:

Art. 203-A: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

³⁸THOME, op. cit., p. 107.

³⁹BRASIL. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>. Acesso em: 24 fev. 2012.

⁴⁰BRASIL. PL n. 4742/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 23 fev. 2012.

⁴¹BRASIL. PL n. 5.971/2001. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>>. Acesso em 23 fev. 2012.

Sem sombras de dúvidas a conduta é tipicamente relevante e merece a tutela do Direito Penal. O desvio no exercício do poder nas relações de trabalho deve ser punido criminalmente, eis que se configura verdadeira violência psicológica que causa danos irreparáveis à vítima, por violar o equilíbrio emocional do trabalhador.

Como pode se observar, os Projetos de Lei que pretendem a alteração do Código Penal Brasileiro tratam apenas da espécie mais recorrente de assédio moral, qual seja, o vertical descendente. Sabemos que o assédio moral não ocorre somente entre pessoas de grau hierárquico diferente (assédio vertical ascendente e descendente), mas também entre colegas de trabalho de mesma hierarquia funcional (assédio horizontal). Em razão disso, a doutrina critica a redação dos citados artigos criados pelos Projetos de Lei, surgindo, dessa forma, dois entendimentos⁴².

A primeira corrente entende que todas as formas de assédio moral devem ser repelidas pelo ordenamento jurídico, o que importa na necessidade de previsão específica sobre cada uma das modalidades de violência moral. Por outro lado, há quem defenda que, por ser o Direito Penal a *ultima ratio*, não há necessidade de previsão detalhada a respeito de todas as espécies de assédio moral, mas sim da conduta mais reprovável. De fato, com razão a segunda corrente, pois o Direito Penal não pode ser banalizado, devendo atuar somente em caso de fracasso ou ineficiência das esferas administrativa, cível ou trabalhista.

No que tange à pena a ser aplicada, os artigos criados pelos citados Projetos de Lei trazem em seus preceitos secundários penas atribuídas a crimes de menor potencial ofensivo. Dessa forma, por serem as penas previstas inferiores a dois anos, o procedimento da Lei nº 9.099/95, que trata dos Juizados Especiais Criminais, deve ser aplicado. O réu será beneficiado com medidas despenalizadoras previstas para o referido procedimento, como a transação penal e a composição civil, desde que preenchidos os requisitos legais.

⁴²LIMA, Diego Turcatti. *Assédio moral nas relações de trabalho: Um mal pernicioso*. 2009. 123 f. Trabalho monográfico (Graduação em Direito) - Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, 2009, p. 65/66. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em 24 fev. 2012.

Diante disso, questiona-se se a pena a ser aplicada é suficiente para reprimir conduta tão gravosa? Ainda que haja condenação, a pena de detenção pode ser substituída por uma pena restritiva de direitos ou de prestação de serviços à comunidade, o que pode ser um estímulo à impunidade.

Registre-se que os Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001 estão pendentes de apreciação nas casas legislativas há mais dez anos, o que implica na impossibilidade de punir criminalmente os agressores, eis que não há crime sem lei anterior que o defina e nem pena sem a respectiva cominação legal.

Qual seria a razão para tanta demora na apreciação de Projetos de Lei de tamanha importância? A resposta estaria, talvez, na análise da cultura brasileira no aspecto organizacional, na relação entre colonizador e colonizado, entre senhor e escravo. Segundo sustenta Aguiar⁴³, “a era da globalização não criou o assédio moral, pois, como temos aqui registrado, os maus-tratos sempre foram estilos de intensificação da produtividade dos trabalhadores desde a antiguidade, passando pela escravidão, até o momento atual”.

Em verdade, nas organizações contemporâneas, ainda se verifica traços das formas de dominação existentes no passado, como o autoritarismo e a prática de humilhação. A omissão em criminalizar a prática do assédio moral pretende a legitimação das atitudes agressoras e a impunidade dos que as praticam.

Em relevante análise, Aguiar⁴⁴ relata que:

A forte concentração de poder, o personalismo, a postura de espectador, o evitamento de conflitos, a lealdade às pessoas, o formalismo, o preconceito, a impunidade estão diretamente relacionados ao assédio moral e tentam legitimar a postura desrespeitosa desse comportamento como se fosse culturalmente normal.

O assédio moral se tornou comum nas empresas, o que vem atentando contra a dignidade e a honra do trabalhador. Em que pese existir subordinação nas relações de trabalho, o empregador não pode se valer de sua condição de detentor do poder para realizar

⁴³ AGUIAR, op. cit., p. 75.

⁴⁴ Ibidem, p. 70.

condutas que desequilibrem física e mentalmente seu empregado. Por outro lado, não pode o empregado contribuir para a proliferação da prática do assédio moral, o que muitas vezes ocorre, pois o trabalhador se rende ao medo de perder o emprego e se sujeita a trabalhar num ambiente de trabalho precário. Não deve a vítima se calar, mas sim procurar ajuda junto aos órgãos de assistência ao trabalhador, como os Sindicatos, por exemplo.

O assédio moral, além de ser indenizável, por constituir ato ilícito, deve ser punido criminalmente, assim como o foi o assédio sexual, conduta típica inserida no artigo 216-A⁴⁵ do Código penal pela Lei nº 10.224/2001:

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. (Acrescentado pela L-010.224-2001)
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Faz necessária, desse modo, uma conscientização por parte dos integrantes das casas legislativas da importância da repressão ao assédio moral, que se traduz em forma de discriminação. O antigo modelo de gestão brasileiro, baseado na dominação, está superado, sendo necessário um despertar para uma organização de trabalho mais humana.

CONCLUSÃO

O assédio moral não é fenômeno recente, mas que teve origem juntamente com o trabalho. Trata-se de um modo de violência moral praticada de forma reiterada contra o trabalhador dentro do ambiente de trabalho. As condutas abusivas praticadas pelo empregador ou até mesmo por outro colega de trabalho ensejam danos físicos e psicológicos à vítima, o que, conseqüentemente, degrada o ambiente laboral.

⁴⁵BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em 24/02/2012.

A forma mais recorrente de assédio moral é a vertical descendente, praticada por um superior hierárquico contra seu subordinado. Já na vertical ascendente, os polos se invertem, sendo o empregado o sujeito ativo e o empregador o sujeito passivo. Existe também a forma horizontal, praticado entre colegas de trabalho de mesma hierarquia funcional. Nesse, quando há convivência de superiores hierárquicos, há a configuração de uma forma mista de assédio, uma união entre o horizontal e vertical descendente.

O assédio moral nas relações de emprego fere a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais do trabalho e o princípio da não discriminação. A prática reiterada de humilhações, ofensas, injúrias, perseguições faz com que a vítima fique fragilizada, perca sua autoestima, se afaste da família e das relações sociais, tornando-se uma pessoa depressiva.

A dignidade da pessoa do trabalhador deve ser princípio informador da própria organização do trabalho. A exposição do trabalhador a pressões psicológicas desumanas e a condições de trabalho precárias violam o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio base que humaniza o trabalho e enseja proteção ao trabalhador no âmbito da empresa e em suas relações particulares.

Na busca do aumento da produtividade, que leva ao lucro, o empregador viola direitos trabalhistas e fere a dignidade do empregado, tornando precárias as relações de trabalho. Isso ocorre porque os empregadores não se dão conta de que a melhor forma de aumentar a produção e trazer crescimento para a empresa é respeitando o empregado e assegurando um ambiente de trabalho saudável.

O assédio moral é uma forma de discriminação, eis que as diferenças são rejeitadas, o que enseja situações discriminatórias no ambiente laboral. No Brasil, configuram causas de assédio moral os tipos de discriminações mais comuns que são as baseadas na relação de gênero, raça, idade, necessidades especiais, doença e orientação sexual.

Por afrontar de forma violenta a saúde física e mental do empregado, o assédio moral configura-se como conduta tipicamente relevante e merece tutela do Direito Penal. O desvio no exercício do poder nas relações de trabalho causa danos irreparáveis à vítima, por violar o equilíbrio emocional do trabalhador, o que deve ser punido criminalmente. No entanto, atualmente, não existe, no Brasil, legislação específica tratando do assédio moral em âmbito nacional.

Atualmente, ainda se podem ver traços de formas de dominação existentes no passado, como o autoritarismo e a prática de humilhação, o que justifica a omissão em aprovar alguns projetos de leis em trâmite no Congresso Nacional que objetivam a criminalização do assédio moral. Essa omissão, em verdade, busca a legitimação das atitudes agressoras e a impunidade dos que as praticam.

Apesar de existir subordinação nas relações de trabalho, não pode o empregador se valer de sua condição de detentor do poder para ofender o empregado, atentando contra a dignidade e honra do trabalhador. Muitas vezes o empregado contribui para a proliferação da prática da violência moral, pois se render ao medo do desemprego e se sujeita a trabalhar em situações desumanas de trabalho.

O fato de não existir legislação específica tratando da hipótese de indenização pela prática de assédio moral não impede que o atentado seja repellido e os danos ressarcidos, eis que a coação moral é tida como conduta ilícita passível de reparação, consoante prevê o Código Civil Brasileiro.

Registre-se que vários Tribunais do Trabalho brasileiros já reconheceram a prática de assédio moral no âmbito da empresa. No entanto, para o julgamento de procedência do pedido, o processo deve estar bem instruído pela parte autora, visto que o magistrado julga de acordo com o conjunto probatório formado nos autos pelas partes do processo.

O assédio moral, além de ser indenizável, por constituir ato ilícito, deve ser punido criminalmente, eis que constitui em uma forma de discriminação. A principal forma de combater essa violência moral é por meio de lei específica criminalizando a conduta. Ocorre que, para isso, deve haver uma conscientização por parte da sociedade e dos integrantes das casas legislativas da necessidade da repressão ao assédio moral, visto que o antigo modelo de gestão brasileiro, baseado na dominação, está superado, sendo necessário um despertar para uma organização de trabalho mais humana.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza, *Assédio moral*. O direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. Ed. 2. Tiragem. São Paulo: LTR, 2007.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho: Da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas*. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 12 mar. 2012.

BRASIL, Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em 24 fev. 2012.

BRASIL. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>. Acesso em: 24/02/2012.

BRASIL. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_do_SINDPETRO_-_Rio_de_Janeiro.pdf. Acesso em 24 mar. 2012.

BRASIL. PL n. 4742/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 23 fev. 2012.

BRASIL. PL n. 5.970/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>>. Acesso em 12 mar.2012.

BRASIL. PL n. 5.971/2001. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>>. Acesso em 23 fev. 2012.

BRASIL. Processo nº TST-RR-2743900-70.2008.5.09.0011. Disponível em <<http://csapiens.blogspot.com/2012/02/funcionario-que-tem-servico-qualificado.html>>. Acesso em 12 mar. 2012.

BRASIL. Recurso ordinário nº 0000846-66.2010.5.04.0701 Disponível em <http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/t/510/assedio_moral_no_trabalho.html>. Acesso em 12 mar. 2012.

BRASIL. Recurso ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rticle316>>. Acesso em 12 mar.2012

BRASIL. Recurso ordinário nº 01431-2006-074-03-00-7 Disponível em <http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/t/510/assedio_moral_no_trabalho.html>. Acesso em 12 mar.2012.

BRASIL. Recurso ordinário nº: 0082100-93.2007.5.01.0040 – RO. Disponível em <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/ARQUIVOS/PAGNOTICIAS/COPY_OF_ANO2009/ACORDAOAURORA.PDF>. Acesso em 12 mar. 2012.

COSTA, Mônica Oliveira da. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2649, 2 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17548>>. Acesso em: 24 mar. 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. São Paulo: Russel, 2004.

LIMA, Diego Turcatti. *Assédio moral nas relações de trabalho: Um mal pernicioso*. 2009. 123 f. Trabalho monográfico (Graduação em Direito) - Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, 2009. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em 24 fev. 2012.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8950>>. Acesso em: 25 mar. 2012.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2007.
THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2009.

VACCHIANO, Inácio. *O assédio moral no serviço público*. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf. Acesso em: 23 fev. 2012.