

OS EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO^{1*}

*Patricia Rosane Matos de Almeida^{2**}*

Resumo: O presente artigo analisa criticamente o assédio moral no trabalho. Trata-se de um tema de grande interesse jurídico por violar os direitos da personalidade do trabalhador. O assédio moral significa agressão moral e psíquica através de gestos, palavras e atitudes ofensivas expondo o empregado ao constrangimento e humilhação de forma sistemática e prolongada com a finalidade de excluir a vítima do ambiente de trabalho. Esse fenômeno ocorre mais entre empregador e subordinados tanto na empresa privada quanto no âmbito do serviço público, gerando consequências para a vítima e para o assediador.

Palavras-chave: assédio moral – doença de trabalho - improbidade administrativa – responsabilidade civil- criminalização

Abstract: The present article critically examines the moral harassment at workplace. This is a topic of great interest for violating the legal rights of the worker's personality, in reaching professional and personal attributes. Moral harassment means moral and psychological aggression through gestures, offensive words and attitudes exposing the employee to the embarrassment and humiliation in a systematic and prolonged manner in order to exclude the victim at workplace. This phenomenon occurs more between employer and subordinate both in private and public sectors, leading consequences for the victim and the person causing the harassment.

Keywords: moral harassment - working condition - administrative misconduct – civil liability – criminalization

1 * Trabalho de conclusão do Curso de Direito, apresentado no primeiro semestre de 2014, como requisito parcial à obtenção do Grau de Bacharel em Direito, no Centro Universitário Jorge Amado.

2 ** Aluna do curso de Direito do Centro Universitário Jorge Amado.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho têm passado por várias transformações em virtude dos avanços de novas tecnologias, o cenário sócioeconômico do país e a proliferação das mídias sociais na vida das pessoas. Isso faz que estas se tornem mais críticas e impulsivas quanto aos objetivos profissionais. Entretanto, essas atitudes podem ocasionar em condutas inadmissíveis no ambiente de trabalho que se associam a gestos, palavras, situações constrangedoras, humilhações, gerando na prática do assédio moral.

O assédio moral está ligado a uma estrutura emocional-comportamental que tem sido propagado no ambiente de trabalho, envolvendo uma pessoa ou grupo de pessoas mediante violência psicológica e moral extrema de forma sistemática e frequente. Em consequência, essa prática tem afetado a seara do Direito, especialmente no que concerne aos direitos individuais dos quais integram os direitos da personalidade, assegurados pela Constituição Federal de 1988, artigo 5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”³

O assédio moral no trabalho vem se manifestando não apenas nas empresas privadas como também no serviço público. Ressalta-se que o comportamento de quem pratica o assédio moral tem ocorrido tanto entre chefes e subordinados quanto entre trabalhadores da mesma hierarquia com diversos objetivos entre eles de forçar a demissão da vítima, pedido de aposentadoria precoce, licença sem vencimento, ou até mesmo remoção ou transferência.

No entanto, além dos princípios constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho como o princípio da proteção, liberdade de trabalho, isonomia, liberdade de sindicalização, proporcionalidade e outros, a Constituição Federal de 1988 elencou os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade administrativa, publicidade e eficiência que se remetem à Administração Pública Direta e Indireta dos quais os agentes públicos devem seguir. Partindo desses aspectos, em face do artigo 5º, inciso X, bem como

3 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em 28 de março de 2014.

o artigo 37 da Constituição Federal, ergue-se a pergunta: até que ponto o assédio moral poderá gerar efeitos jurídicos no âmbito do trabalho?

O assédio moral não está tipificado expressamente como ato ilícito no ordenamento jurídico brasileiro. Todavia, o Poder Judiciário não tem tolerado essa prática seja no âmbito privado seja na administração pública, reconhecendo a reparação pelo dano moral.

Em linhas gerais, o propósito desse trabalho é demonstrar que o assédio moral enseja consequências para o assediado de natureza patrimonial e moral assim como sintomas de doenças físicas e outros males de fundo psicológico, podendo se tornar em doença do trabalho, equiparadas a acidente de trabalho.

Faz-se necessário, também, expor as consequências para o assediador nas áreas trabalhistas, administrativa, cível e penal. Além disso, verificar a natureza jurídica do assédio moral brasileiro seja na empresa privada seja no serviço público; analisar as causas do assédio moral do trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador; identificar possível classificação e elementos característicos do assédio moral.

O interesse pelo tema se deu a partir de leituras de reportagens e jurisprudência a respeito da disciplina. Apesar de ser um assunto novo para o conhecimento jurídico, tem sido divulgado com uma certa frequência pelas mídias sociais. Sendo assim, esse trabalho contribuirá a reduzir na banalização do assunto, bem como seu esclarecimento, já que as pessoas acham que qualquer conduta indesejada se torna assédio moral.

Ademais, esse estudo pode colaborar na aprovação dos projetos de lei contra assédio moral e sua criminalização tanto na Administração Pública Direta e Indireta quanto nas empresas privadas.

Dessa forma, impedirá que os agentes públicos usufruam da estabilidade como instrumento de violação dos princípios que regem a Administração Pública, assim como o abuso de poder dos empregadores e superiores hierárquicos que vão de encontro ao princípio da proteção ao trabalhador.

CONTEXTO HISTÓRICO

O termo assédio moral primeiramente foi utilizado na área da psicologia e psiquiatria na década de 90. Em 1976, nos Estados Unidos, foi publicado

o trabalho da psiquiatra Carrol Brodsky⁴ traduzido ao português como O Trabalho Assediado.

No Brasil, em 2000, editou-se o trabalho acadêmico da médica do trabalho Margarida Barreto, denominado Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.

Na Alemanha, em 1980, Heinz Leymann⁵ estudou o assunto na área de Psicologia do Trabalho, realizando um questionário com o intuito de identificar condutas relacionadas ao tema no interior das empresas. Em 2008, desenvolveu trabalho de combate ao assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas.

Na Inglaterra, em 1992, a BBC, emissora de televisão, apresentou documentários sobre situações que envolviam a prática do bullying relacionadas com as crianças.

Na França, em 1998, a psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours publicou um trabalho com o foco nos efeitos do assédio na organização do trabalho e sobre a saúde mental dos trabalhadores bem como o ângulo da competitividade nas empresas.

Ainda em 1998, na França, Marie-France, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar publicou a obra traduzida como Assédio Moral- a violência perversa no cotidiano. Ressalta-se que o livro teve bastante repercussão e foi traduzido em várias línguas, contudo, o conceito do assédio moral foi mal interpretado no sentido de que todo tipo de agressão poderia caracterizar o assédio moral.

Em 2001, a mesma autora, Marie-France, publicou outro livro a cerca do tema, sendo traduzido como Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. As suas obras têm sido grandes referências para compreender a prática do assédio moral bem como parâmetro para outros teóricos abordarem a matéria.

Como se pode ver, o assédio moral é fenômeno existente em diversos países, e em cada um deles recebem denominação de acordo com sua língua e cultura possuindo, então, várias denominações como *mobbing* na Itália,

4 MARTINS, Sergio Pinto, apud BRODSKY, Carol M. **The harassed worker**. D.C. Health and Company, Lexington, 1976.

5 HEINZ, Leyman. **The Content and Development of Mobbing at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184. Disponível em: <<http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>>. Acesso em 28 de março de 2014.

Alemanha e Escandinávia; *harcèlement moral* na França, *acoso moral* na Espanha, *terror psicológico* ou *assédio moral* no Brasil.

No Brasil ainda não existe uma legislação federal impondo consequências penalizadoras em campo penal e cível e, por ser assim houve uma preocupação recorrente aos estados e municípios que instituíram leis específicas disciplinando o assédio moral no âmbito do serviço público.

Em 24 de abril de 2000, foi instituída a primeira lei no Brasil tratando do assunto, Lei nº 1.163⁶ na cidade de Iracemápolis do estado de São Paulo. Esta lei objetiva advertir e suspender os servidores públicos municipais que praticam o assédio moral, além de impor participação em curso de comportamento profissional. A partir desse momento outras cidades de diferentes estados foram instituindo suas leis com o mesmo propósito da primeira.

Em 2010, na capital, Brasília, o Ministério Público do Trabalho e Emprego⁷ elaborou e publicou uma cartilha de combate ao assédio moral juntamente com o assédio sexual, promovendo grande divulgação do assunto. Além disso, ocorreram mais publicações de cartilhas de prevenção de outros locais dentre eles o Sindicato Nacional dos Servidores Públicos da União⁸ bem como o Ministério Público do Estado do Paraná.⁹

Em geral, o assédio moral encontra seu fundamento principal na tutela constitucional da dignidade da pessoa humana é identificado, a princípio, na família, na escola quando as pessoas se confrontam entre si no que tange às predileções ostensivas, gerando ciúmes, inveja e rivalidades. Sendo assim, o assédio moral invade o ambiente de trabalho de forma estereotipada, geralmente em empresas privadas, todavia, no Brasil, o serviço público tem se tornado um campo fértil para o desenvolvimento da prática do assédio moral.

6 Lei nº 1.163. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>. Acesso em 18 de junho de 2014.

7 LUPI, Carlos. Ministro do Trabalho e Emprego. **Cartilha Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2014.

8 Sindicato Nacional dos Servidores Públicos da União. **Cartilha sobre Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2014.

9 Ministério Público do trabalho do Estado do Paraná. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: http://www.prt1.mpt.gov.br/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf. Acesso em 04 de abril de 2014.

CONCEITO

Dentre os doutrinadores, Rodolfo Pamplona Filho define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.”¹⁰

Já o conceito de Marie-France Hirigoyen faz uma associação mais direta com a relação de emprego, em que condutas adstritas à matéria adquirem um teor mais complexo devido à dependência econômica do empregado subordinado frente ao empregador. Ela conceitua como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comentários, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”¹¹

Para Sérgio Pinto Martins, “o assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus pressupostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador.”¹²

No século XXI, observa-se que a sociedade, principalmente as classes de trabalhadores têm passado por transformações em decorrência dos avanços de novas tecnologias e da globalização. No entanto, estes fatos motivaram a uma reorganização nas relações de trabalho, estabelecendo metas em que o trabalhador deve cumprir.

À medida que o indivíduo que conseguisse ultrapassar as metas, adquiria uma posição elevada em relação aos demais. Com isso intensificou muito a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho, causando conflitos entre as relações sociais no ambiente laboral, não somente entre os diretores e subordinados, mas também entre os próprios subordinados.

Consequentemente, os conflitos geram tensões as quais refletem na rotina do trabalhador de tal progressão atingindo na sua qualidade de vida bem

10 PAMPLONA FILHPAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

11 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p.65.

12 MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013. P.17

como na saúde. Logo, esse novo contexto laboral conduz ao desenvolvimento do assédio moral favorecendo a exclusão do trabalhador do seu ambiente de trabalho.

CARACTERÍSTICAS

As atitudes mais comuns características do assédio moral no trabalho se portam no modo de falar: utilizando palavras e gestos com teor pejorativo, ironias, difamações com o intuito de constranger, humilhar, inferiorizar a pessoa perante o grupo. Além disso, há aquelas relacionadas à função: delegar tarefas diversas do cargo e alheias a vontade; mandar refazer o serviço inúmeras vezes; controlar absurdamente o tempo no banheiro; estabelecer metas difíceis de serem cumpridas.

A doutrina enumera comportamentos específicos que se associam com o conceito de assédio moral. Esses, por sua vez, constituem uma espécie de técnicas, as quais são destinadas a desequilibrar a vítima, tais como: técnicas de relacionamento; isolamento; ataque; punitiva.

As chamadas *técnicas de relacionamento* configuram na falta de comunicação oral entre a vítima e o assediador, sempre a recriminando e impedindo de se expressar. As *técnicas de isolamento* são atribuídas à vítima funções para que ela se mantenha isolada evitando contato com os colegas de trabalho. Já as *técnicas de ataque* consistem em desqualificar ou desacreditar a vítima na frente dos colegas ou clientes da empresa. E, as *técnicas punitivas* constituem em colocar a vítima sob pressão por causa de pequenos erros, conseqüentemente prepara-se um relatório contra a mesma.¹³ (destaques do autor)

Ademais, a doutrina elenca elementos necessários para a configuração do assédio moral: a conduta abusiva; reiteração da conduta; agressão psicológica; finalidade de exclusão; dano psíquico emocional.

No tocante à conduta abusiva alude ao abuso de poder por meio de humilhações e ofensas à vítima. A reiteração da conduta diz respeito da necessidade de repetição do ato de agredir psicologicamente a vítima para caracterizar de fato o assédio moral. A agressão psicológica reflete na

13
p. 735.

Cf BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr 75, 2011,

dignidade do trabalhador, ferindo os direitos da personalidade por denegrir sua imagem com comentários salientes, ofensivos a fim de atingir o seu isolamento.

Em relação à finalidade de exclusão condiz com que a vítima seja excluída do seu ambiente laboral, ou seja, o assediador age de tal modo forçando o trabalhador pedir demissão, exoneração (no caso de servidor público) ou até mesmo pedido precoce de aposentadoria.

Quanto o dano psíquico emocional é uma consequência do assédio moral. Mediante aos atos perversos por parte do agressor, a vítima se torna fragilizada emocionalmente, ocasionando uma baixa produtividade que muitas vezes leva ao desemprego. Não se pode olvidar que o dano psíquico causa também no assediado depressão, condicionando-o a cometer o suicídio.

Em princípio, o assédio moral no local de trabalho surge como fato inofensivo e se propaga de forma insidiosa até chegar ao ponto da vítima se sentir ameaçada e agredida psicologicamente.

SUJEITOS

O sujeito ativo do assédio moral também denominado como assediador, agressor, agente, pode ser tanto o superior hierárquico quanto o subordinado ou o grupo que tem intenções de desestruturar o chefe ou o colega.

O assediador diante do assediado é provocado, muitas vezes, por um sentimento de inveja e competitividade em virtude dos traços físicos, de ser bem relacionado no meio profissional e da competência. Pode se ver também o caso de chefes que têm menos habilidade e não são portadores de diversos diplomas e certificados de cursos em relação aos seus subordinados.

Por outro lado, o sujeito ativo tem o propósito de perseguir o empregado de natureza mais frágil, fomentando o sentimento de medo não somente na vítima, mas também àqueles que estão presenciando. Com essa situação de temor gera obediência por parte de todos envolvidos na prática, a vítima é mais prejudicada por causa da falta de meios para reagir contra o fato.

Há também o assédio pelo fato do trabalhador ser negro, ou ter opção sexual e religião diversa dos demais.

No que concerne ao sujeito passivo é a vítima do assédio moral, podendo

ser chamada de assediada, agredida. Normalmente é o subordinado, todavia, o superior também se enquadra nesse papel quando os empregados querem o tirar da posição.

O sujeito passivo se enquadra naquele trabalhador que sofre agressões verbais reiteradas e sistemáticas com intenção de hostilizá-lo, menosprezá-lo, isolá-lo de todo grupo laboral. Como consequência, atinge sua identidade pessoal e profissional, diminuindo sua capacidade produtiva bem como a satisfação no trabalho.

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acoçada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente de flanco aberto às críticas sobre a qualidade do seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.¹⁴

Uma vez instalado o processo de assédio moral, o trabalhador assediado tende a passar por um estado psíquico precário, ficando mais apto não apenas às falhas na execução dos serviços, mas também às dificuldades de se adaptar com a organização do trabalho. Como efeito, a vítima será alvo de sanção disciplinar, podendo ser afastado do emprego por justa causa.

ESPÉCIES

Com base nos ensinamentos de Jorge Neto, Francisco Ferreira,¹⁵ o assédio moral no trabalho pode ser de quatro tipos: assédio moral vertical, assédio moral horizontal, assédio moral combinado, assédio moral ascendente.

O assédio moral vertical pressupõe uma relação de autoridade entre o superior e o subordinado. Nesse caso, o abuso de poder é bem aparente, pois o superior aproveita a sua condição de possuir poderes diretivos e disciplinares

14 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 69.

15 JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de **Quadros Pessoa. Direito do Trabalho**. Tomo I. 5ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p.756-757.

em face do empregado para praticar o assédio moral. Assim, o ambiente de trabalho deixa de ser harmônico e com qualidade e passa ser um local de desmotivação com baixo potencial criativo e produtivo.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.¹⁶

No que concerne ao assédio moral horizontal se instaura em pessoas de hierarquia idêntica, ou seja, os próprios colegas do mesmo setor. Manifesta-se através de brincadeiras maldosas, piadas, palavras agressivas, dando ensejo à humilhação e o constrangimento nas relações cotidianas entre os mais produtivos e menos produtivos.

Um dos fatores responsáveis por essa prática entre colegas está à competitividade. O mercado de trabalho atual tem estimulado muito a competitividade no rol de empregados em função de altos lucros. Com isso tem gerado práticas individualistas excessivas por parte dos competidores, influenciando negativamente na organização do trabalho e nas suas relações interpessoais.

Quanto ao assédio moral combinado implica na união estabelecida entre o superior e os demais empregados com o objetivo de humilhar a pessoa para que seja excluída da empresa.

O assédio moral ascendente é praticado por um subordinado ou um grupo de empregados que almejam a saída do superior da empresa. Embora seja um tipo raro, acontece principalmente quando o superior hierárquico não se mostra capaz ou suficiente para gerenciar os trabalhadores, talvez por falta de segurança ou experiência.

Há, também, outras classificações de assédio moral, todavia não se objetiva analisar todas as espécies, apenas as utilizadas pela maioria da doutrina.

16 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de Trabalho*. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013, p.62

NATUREZA JURÍDICA

No tocante à natureza jurídica do assédio moral, a doutrina aponta a discriminação e o dano moral. Tendo em vista quem pratica o assédio moral tem o propósito de excluir a vítima do ambiente de trabalho, as condutas incidem em uma forma de discriminação pelo fato de expor o empregado a uma série de desigualdades em relação aos outros colegas ou até mesmo o próprio local de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da convenção 111 (Discriminação em matéria de emprego e profissão), ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1965, indica a discriminação como elemento violador dos direitos firmados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. No art. 1º da OIT, a discriminação é compreendida como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”¹⁷

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, caput, versa “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza (...)”, combinado com o art. 7º; inciso XXX, “proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”¹⁸

Em suma, a discriminação também é inserida na prática do assédio moral na relação de trabalho, tendo amparo na Constituição Federal de 1988 bem como na OIT.

Por outro lado, o assédio moral pode ser considerado como uma forma de violação dos direitos da personalidade do trabalhador: a honra, a liberdade, a imagem, o nome e outros. Partindo dessa assertiva, o assédio moral gera danos morais e devem ser reparados, com fulcro no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988, bem como no art. 927 do Código Civil.

Além do dano moral, o trabalhador pode sofrer o dano material em virtude da sua perda de produtividade ou do emprego. Assim, faz jus ao assediado pleitear danos morais e materiais.

17 Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 28 de março de 2014.

18 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 28 de março de 2014.

Quanto à legislação, já foi mencionado anteriormente. Não há ainda uma lei geral que coíbe o assédio moral na relação de trabalho.

Como acontece no âmbito laboral, compete a Justiça do Trabalho julgar em matéria de assédio moral, fazendo analogia ao art. 483, alíneas b, e, da Consolidação das Leis Trabalhistas: “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.”¹⁹ Uma vez que não há artigos específicos nesse instituto para combater e punir o assédio moral.

Em relação ao assédio moral na administração pública direta e indireta, cabe a Justiça Comum julgar, ensejando também a reparação do dano moral.

CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

Qualquer conduta ou atitude abusiva direcionada de forma reiterada e sistemática contra o trabalhador atinge a sua vida pessoal e profissional, indo de encontro aos seus direitos da personalidade. Logo, afeta intensamente a sua integridade físico-psíquica, causando baixo estima, prejuízos e desqualificação no trabalho.

DANOS À SAÚDE

O assédio moral no trabalho é considerado como um fator de risco psicossocial podendo provocar sérios danos à saúde da vítima, constituindo-se em doença do trabalho, equiparada ao acidente do trabalho, com fulcro no artigos 20 e 21 da Lei da Previdência Social n. 8.213 de 24-7-1991.²⁰

19 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

20 **Lei 8.213/91:** Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;
b) a inerente a grupo etário;

Partindo desse aspecto, compete à Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho (CIPA) atuar na prevenção e combate dessa prática. Além disso, o assédio moral interfere na produtividade do empregado, conduzindo a rescisão do contrato de trabalho.

Ressalta-se, também, que o assédio moral recai nos custos operacionais da empresa, propiciando a baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação, aumento de erros na execução dos serviços.

De acordo com o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, artigo 7, inciso VI da Constituição Federal de 1988, o trabalhador não poderá ter redução de salários ou descontos mediante ao baixo rendimento. Entretanto, o empregador não satisfeito com a situação poderá converter o quadro e legitimar uma dispensa por justa causa.

Não obstante ausência de satisfação e queda nos resultados na produção há situações em que o trabalhador teme o desemprego ou a instauração de um

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 04 de abril de 2014.

processo administrativo, tratando-se de servidor, suporta dor e humilhações em silêncio.

Em decorrência dos fatos acima, certos indivíduos dedicam-se arduamente às atividades do trabalho. Em consequência, adquirem uma sobrecarga muito grande provocando desgaste físico e mental.

Os principais danos no que se refere à saúde do trabalhador levam ao estresse, a falta de concentração e apetite, dependendo da intensidade o indivíduo pode ter casos de insônia ou sonolência durante o expediente evoluindo para uma depressão.

Como já foi citado anteriormente, o assédio moral equipara-se ao acidente de trabalho. Analisa-se, então, que o assédio moral gera efeitos sob ao aspecto previdenciário, uma vez que o trabalhador poderá ser afastado do ambiente laboral mediante aos danos oriundos dessa prática, ficando na condição do auxílio-doença, auxílio-acidente ou até mesmo aposentadoria por invalidez.

Obviamente, para que haja a doença do trabalho em virtude do assédio moral é preciso ocorrer o dano à saúde física e mental do trabalhador, a incapacidade de executar as atividades laborativas temporária ou permanente e o nexo de causalidade.

Sendo assim, é assegurado para o trabalhador assediado as garantias fixadas no artigo 118 da Lei 8. 213/91: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”²¹

Além do mais, a jurisprudência já reconheceu a prática do assédio moral no trabalho como doença ocupacional, dando ensejo ao benefício acidentário:

TJ-DF - Apelacao/Reexame necessario APO 20100111867725 DF
0032967-38.2010.8.07.0015 (TJ-DF)

Data de publicação: 26/09/2013

Ementa: PREVIDENCIÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE TOTAL E TEMPORÁRIA VERIFICADA EM PERÍCIA JUDICIAL. AUXÍLIO-DOENÇA DEVIDO. CONVERSÃO EM BENEFÍCIO ACIDENTÁRIO. 1. O AUXÍLIO-

21 **Lei 8.213/91.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 18 de abril de 2014

DOENÇA É DEVIDO AO SEGURADO QUE SOFRE LIMITAÇÃO EM SUA CAPACIDADE LABORAL EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO, FICANDO INCAPACITADO DE RETORNAR ÀS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS, ATÉ QUE SE PROMOVA A SUA REABILITAÇÃO EM ATIVIDADE QUE LHE ASSEGURE A SUBSISTÊNCIA. 2. AS PROVAS TESTEMUNHAIS DEMONSTRAM QUE A AUTORA FOI ALVO DE DISCRIMINAÇÃO, DE DEPRECIÇÃO PROFISSIONAL E HUMILHAÇÕES PÚBLICAS, NA PRESENÇA DOS DEMAIS EMPREGADOS, DECORRENDO TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS DOS QUAIS A PARTE NÃO SE RECUPEROU, ESTANDO TEMPORARIAMENTE IMPOSSIBILITADA DE RETORNAR AO TRABALHO. 3. CONSTATADA A INCAPACIDADE LABORATIVA, IDENTIFICADA NA IMPOSSIBILIDADE DEFINITIVA DE RETORNO AO TRABALHO HABITUAL, CABÍVEL A CONVERSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO EM SEU HOMÔNIMO ACIDENTÁRIO. 4. REMESSA DE OFÍCIO E RECURSO VOLUNTÁRIO IMPROVIDOS.

Encontrado em: CONHECER. NEGAR PROVIMENTO. UNÂNIME 5ª Turma Cível Publicado no DJE : 26/09/2013 . Pág.: 93.

Apesar da vítima do assédio moral no trabalho pleitear direitos e garantias de natureza previdenciária, o assediador não se exime da reparação do dano material e moral.

Encontrado em: CONHECER. NEGAR PROVIMENTO. UNÂNIME 5ª Turma Cível Publicado no DJE : 26/09/2013 . Pág.: 93.²²

Apesar da vítima do assédio moral no trabalho pleitear direitos e garantias de natureza previdenciária, o assediador não se exime da reparação do dano material e moral.

22 BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Apelação/Reexame necessário APO 20100111867725 DF 0032967-38.2010.8.07.0015**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

DANO MATERIAL

No tocante ao dano material, consiste em um prejuízo ou até mesmo uma perda que afeta o patrimônio corpóreo de uma pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado. Consoante o artigo 402 do Código Civil de 2002: “salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”²³

Com as preleções do artigo acima, o dano material se classifica em danos emergentes e lucros cessantes. O primeiro se constitui na efetiva perda do patrimônio da vítima, ao passo que o segundo se refere aos valores que o indivíduo deixou de auferir.

Em relação à vítima do assédio moral, o dano material se concretizará a medida que haja queda da sua produtividade em decorrência das faltas no trabalho por razões das doenças que desenvolve ou para evitar o assédio. Ademais, o comportamento faltoso do assediado pode ocasionar rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Não se pode olvidar que o empregador também sofre prejuízos econômicos em razão do assédio moral. Além da redução de produtividade e dos lucros aumentarão custos para a empresa mediante substituição do empregado assediado bem como o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias.

Assim como o empregador acresce ao Estado os gastos com a saúde do trabalhador ao conceder auxílio-doença.

DANO MORA

Segundo Cavalieri Filho²⁴, o dano moral é definido como a agressão da dignidade humana à luz da Constituição vigente, configurando-se quando há dor, vexame, sofrimento ou humilhação que fuja da normalidade, interferindo de forma intensa no comportamento psicológico da vítima, provocando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Sendo assim, acrescenta:

23 CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

24 CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 9.ed, rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto além de fazerem parte da normalidade do nosso dia a dia, no trabalho, no trânsito, entre amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos.

Dor, vexame, sofrimento e humilhação são consequência, e não causa. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, dor, vexame e sofrimento só poderão ser considerados dano moral quando tiverem por causa *uma agressão à dignidade de alguém*.²⁵

Faz-se necessário ter a presença de determinados requisitos para que haja a caracterização do dano moral. Este afeta a personalidade do trabalhador, portanto, deve ser real, sucessivo e efetivo, não se admite hipóteses ou mera possibilidade de ocorrência.

O dano também deve ser atual. A demora de postular em juízo a reparação supõe que a vítima remitiu a ofensa. O nexo de causalidade entre o dano e o fato é imprescindível para que ocorra o dano moral.

No que concerne ao aspecto legitimidade, o ofendido que deve ser a parte legítima para postular o dano moral. Este se classifica como pessoal por atingir o corpo, a liberdade, a imagem, a intimidade da vítima.

E, por fim, é necessário cometer ato ilícito para configurar o dano, como versa o artigo 186 do Código Civil de 2002: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”²⁶

Miguel Reale classifica o dano moral em objetivo e subjetivo. O dano moral objetivo afeta a imagem do indivíduo dentro do seu grupo social. Quanto ao dano moral subjetivo “se correlaciona com o mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeita a dor ou sofrimento intransferíveis porque ligados a valores de seu ser subjetivo, que o ilícito veio penosamente subverter, exigindo inequívoca reparação.”²⁷

25 CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 9.ed, rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010, p.87.

26 CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

27 MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 4ª ed. São Paulo:

Vale ressaltar que o dano moral é uma consequência do assédio moral devido ao agente violar o direito de personalidade do trabalhador. Então, juridicamente, a vítima do assédio moral no trabalho faz jus o direito à reparação do dano moral.

PROVAS

As provas são instrumentos necessários para a comprovação da existência do fato, embora condutas configuradoras do assédio moral sejam muito difíceis de provar.

De acordo com o artigo 332 do Código de Processo Civil: “todos os meios legais, bem como moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos em que se funda a ação ou defesa.”²⁸

Associa-se também o artigo 212 do Código Civil de 2002²⁹ que admite à confissão, documento, testemunha, presunção, perícia como meios de provar o fato jurídico.

Destaca-se que incumbe à vítima apresentar sinais que conduzam a comprovação da prática do assédio, como reza o artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas: “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”³⁰; combinado com o artigo 333, inciso I do Código de Processo Civil: “o ônus da prova incumbe – I- ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito.”³¹

Obviamente, há vítimas que têm medo de se expor ou perder o emprego se calam, assim como testemunhas que possam confirmar as condutas do assediador, fazem o pacto de silêncio para não se comprometer.

No entanto, quanto aos danos físicos e psíquicos podem ser provados através da prova pericial. Sendo assim, o juiz pode também aferir os fatos por meio da presunção, uma vez que esse meio de prova é admitido pelo Código Civil de 2002, citado acima.

Atlas, 2013, p. 28. apud REALE, Miguel. **Temas de direito positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992, p. 23.

28 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

29 CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

30 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

31 CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

A prática do assédio moral não só traz consequências para a vítima, mas também para o assediador, devendo ser onerosas e punitivas.

Ao trabalhador de empresas privadas quando comprovado de ser o agente da prática ocasiona na rescisão do contrato de trabalho.

Em relação aos funcionários públicos, há tramitações de projeto no Senado Federal com o fito de enquadrar o assédio moral com ato de improbidade, resultando na perda do cargo.

Ademais, o assediador tem o dever de indenizar a vítima pelos danos que lhe causou. Ressalta-se que o Estado e o empregador, mesmo este não sendo o agente, possui a responsabilidade civil pelas vítimas.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com as espécies do assédio moral, o sujeito ativo recai tanto na figura do empregador ou superior hierárquico quanto na do colega de trabalho.

No caso do assediador ser o empregado bem com o superior hierárquico, o empregador poderá usar do seu poder disciplinar e diretivo imputar a rescisão do contrato de trabalho com justa causa, tendo previsão no dispositivo do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, alíneas b, j e k:

Constituem justa causa pela rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; j) ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.³²

Destaca-se que a incontinência de conduta ou mau procedimento caracteriza o modo de ser do indivíduo, podendo abranger as demais justas causas postuladas no artigo apurado.

A prática do ato lesivo da honra ou boa fama violam os direitos da personalidade do trabalhador, configurando o assédio moral. Para tanto, o assediador tem a intenção de macular a imagem das vítimas, indo de encontro aos princípios de lealdade e boa-fé nas relações de trabalho.

Em suma, o assédio moral cometido tanto pelo superior hierárquico quanto pelo empregado representa um grande mal para a organização do trabalho seja a nível financeiro seja nas relações humanas que formam as classes de trabalhadores.

IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Como já foi mencionado anteriormente, o assédio moral vem ganhando espaço não apenas no setor privado, mas também no âmbito do serviço público.

Nota-se que o serviço público é regido pelos princípios administrativos do artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988: “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e os Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade. e eficiência [...]”.³³

Vale ressaltar o princípio da moralidade como fator relevante para o tema em questão. Com base na instituição do princípio, a Administração e seus agentes devem atuar em conformidade com os princípios éticos da lealdade e boa-fé.

A inclusão do princípio da moralidade administrativa na Constituição foi um reflexo da preocupação com a ética na Administração Pública e com o combate à corrupção e à impunidade no setor público. Até então, a improbidade administrativa constituía infração prevista e definida apenas para os agentes políticos. Para os demais, punia-se apenas o enriquecimento ilícito no exercício do cargo. Com a inserção do princípio da moralidade na Constituição, a exigência de moralidade estendeu-se a toda a Administração Pública, e a improbidade ganhou abrangência maior, porque passou a ser prevista e sancionada com rigor para todas as categorias de servidores públicos e a abranger infrações outras que não apenas o enriquecimento ilícito.³⁴

33 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 de maio de 2014.

34 DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 23. ed. São Paulo: Atlas S. A.,

Não se pode olvidar que a inserção do princípio da moralidade na Constituição levou à ampliação do princípio da legalidade, abrangendo-se outros tipos de valores, tal como da razoabilidade, honestidade, economicidade com o fito de assegurar a boa administração e a disciplina interna na Administração Pública.

Partindo desses aspectos, o assédio moral no âmbito do serviço público tem a probabilidade de se enquadrar no campo da improbidade administrativa por atentar contra os princípios da Administração Pública, como reza o artigo 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa n. 8.429/92: “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições [...]”.³⁵

O Superior Tribunal de Justiça recebeu diversos casos de abusos cometidos por agentes públicos contra colegas de trabalho, subordinados ou público em geral. Em setembro do ano de 2013, a 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça pelo voto da ministra relatora Eliana Calmon reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa.

O caso em tela se tratava do prefeito de uma cidade gaúcha que teria colocado a servidora em uma sala de reunião por quatro dias, ameaçando-a em deixar em disponibilidade além de ter concebido férias forçadas de trinta dias.³⁶

A ministra relatora aponta o caso clássico de assédio moral agravado por motivo torpe:

A meu sentir, estamos diante de caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe.[...]

A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que comportamentos como o presente enquadram-se em ‘atos atentatórios aos princípios da administração pública’, pois violam os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições’, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e mal ferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. Ademais, consoante já

2010, p. 817.

35 LEI 8.429/92. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 02 de maio de 2014.

36 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 1.286.466. Disponível em <http://www.stj.jus.br/webstj/processo/justica/detalhe.asp?numreg=201100585605>. Acesso em 17 de Novembro de 2013; 02 de maio de 2014.

mencionado, está absolutamente caracterizado o elemento subjetivo na hipótese, a título de dolo genérico.³⁷

Conforme os dados da decisão da Turma restabeleceu integralmente a sentença, confirmando a perda dos direitos políticos e multa equivalente a cinco anos de remuneração mensal à época dos fatos.³⁸

Apesar da decisão da prática do assédio moral constituir em improbidade administrativa por violar os princípios regidos do artigo 37, caput, da Constituição Federal³⁹ ainda não é matéria consolidada pela Corte Superior, pois ocorrem divergências nos julgamentos de casos apreciados no Tribunal acerca do tema.

Destaca-se o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul anulou a condenação do caso acima, por entender que os atos praticados “não guardavam qualquer relação com a moralidade administrativa” prevista na Lei de Improbidade (Lei 8.429/92).⁴⁰

Em janeiro de 2014, saiu o projeto de lei do Senador Inácio Arruda (PCdoB-CE) para ser votado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), que criminaliza a prática do assédio moral na administração pública, enquadrando como ato de improbidade administrativa. Ressalta-se que a matéria (PLS 121/2009) tem parecer favorável do relator, senador Pedro Taques (PDT-MT).⁴¹

RESPONSABILIDADE CIVIL

O assediador deve reparar o dano que causou à vítima assim como o

37 CONSULTOR JURÍDICO. STJ considera assédio moral ato de improbidade. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-set-07/stj-enquadra-assedio-moral-improbidade-multa-ex-prefeito>. Acesso em: 02 de maio de 2014.

38 Idem.

39 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em: 02 de maio de 2014.

40 CONSULTOR JURÍDICO. STJ considera assédio moral ato de improbidade. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-set-07/stj-enquadra-assedio-moral-improbidade-multa-ex-prefeito>. Acesso em: 02 de maio de 2014.

41 FRANCO, Simone. Portal de notícias. Assédio moral poderá ser enquadrado como ato de improbidade administrativa. Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2014/01/16/assedio-moral-podera-ser-enquadrado-como-ato-de-improbidade-administrativa>. Acesso em: 02 de maio de 2014.

empregador, mesmo não sendo ele o agente. Trata-se de responsabilidade subjetiva e objetiva, respectivamente. A responsabilidade subjetiva está pautada na precisão de provar o dolo ou culpa do agente em produzir o resultado. É essencial observar os seguintes aspectos: o ato de violar o dever jurídico, a existência do dolo ou culpa, o nexo causal. No caso do assédio moral no trabalho, o assediador seja o próprio empregador seja um empregado, responderá de forma subjetiva pelo dano causado.

Já a responsabilidade objetiva não há necessidade de comprovação do dolo ou da culpa, pois a lei prevê a responsabilidade em função do risco causado para terceiros. Entretanto, é preciso que haja o nexo causal.

Então, caberá ao empregador a responsabilidade objetiva, com fulcro no artigo 932, inciso III do Código Civil. “São também responsáveis pela reparação civil: III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”⁴²

No caso do servidor público, a responsabilidade objetiva será do Estado como apresenta o artigo 37, parágrafo 6º da Constituição Federal de 1988: “as pessoas jurídicas de direito público e as de privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”⁴³

No que tange à vítima do assédio moral assegura o direito da reparação dos danos sofridos com os fundamentos equiparados aos dispositivos citados a seguir:

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988, incisos V e X, respectivamente: V- “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”⁴⁴ X- “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente

42 CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

43 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 24 de abril de 2014.

44 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 28 de março de 2014.

de sua violação.”⁴⁵

O artigo 927, caput, do Código Civil de 2002: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo;”⁴⁶

O artigo 947 do Código Civil de 2002: “no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido pode haver sofrido;”⁴⁷

O artigo 953, caput, do Código Civil de 2002: “a indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.”⁴⁸

Apesar de a legislação trabalhista ser omissa a cerca do assédio moral nas relações individuais e coletivas trabalhistas, a jurisprudência tem reconhecido a figura do assédio moral no trabalho e o cabimento da reparação dos danos decorrentes:

TRT-14 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00 (TRT-14)

Data de publicação: 27/02/2008

Ementa: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio é devida a indenização. Recurso Improvido.

Encontrado em: PRIMEIRA TURMA DE TRT14 n.036, de 27/02/2008 - 27/2/2008 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO;... VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA; INDENIZAÇÃO DEVIDA; RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00 (TRT-14) JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR⁴⁹

45 Idem.

46 CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

47 Idem.

48 Idem.

49 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista** RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 26 de abril de 2014.

TJ-PR - Apelação Cível AC 7279503 PR 0727950-3 (TJ-PR)

Data de publicação: 22/02/2011

Ementa: APELANTE 1: MUNICÍPIO DE NOVO ITACOLOMI
APELANTE 2 : MOACIR ANDREOLLA APELADO :
CLAUDOVINO MORENO CASTILHO RELATOR : DES.
RUBENS OLIVEIRA FONTOURA APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO
DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - SERVIDOR
PÚBLICO - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
EM DECORRÊNCIA DE RETALIAÇÃO POLÍTICA - PREFEITO
QUE UTILIZOU DA MÁQUINA ADMINISTRATIVA PARA FINS
DE OBJETIVOS PESSOAIS - COLOCAÇÃO DE SERVIDORES
EM SALA INSALUBRE E SEM VENTILAÇÃO, EM LOCAL
FORA DO PRÉDIO DA PREFEITURA, ONDE PERMANECEU
OCIOSO E SEM FUNÇÃO DEFINIDA - AFRONTA AOS
PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, DA
MORALIDADE E DA IMPESSOALIDADE - INDENIZAÇÃO
DEVIDA - REDUÇÃO DO QUANTUM ARBITRADO -
IMPOSSIBILIDADE - APELOS DESPROVIDOS. 1 - A conduta
abusiva do administrador público com o intuito de menosprezar o
servidor, colocando-o em situação de fragilidade desestabilizando-o
emocionalmente, depreciando suas qualidades profissionais e pessoais,
com profundo abalo na auto-estima, capaz de comprometer o seu
equilíbrio no convívio social enseja o pagamento de indenização a título
de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil
, 2 - Configurada a existência do assédio moral, cabe ao magistrado dever
quantificar a indenização, arbitrando-a com moderação, de forma que
represente reparação ao ofendido pelo dano, sem, contudo, atribuir-lhe
enriquecimento sem causa.⁵⁰

TJ-DF - Apelação Cível APC 20120111330585 DF 0007073-
80.2012.8.07.0018 (TJ-DF)

Data de publicação: 12/03/2014

Ementa: DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DE
INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E DANOS MORAIS.
ASSÉDIO MORAL SUPOSTAMENTE PRATICADO POR

50 BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná. **Apelação Cível AC 7279503 PR 0727950-3**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 26 de abril de 2014.

DIRETORA DE ESCOLA CONTRA PROFESSORA QUE ALEGA QUE FOI VÍTIMA DE ATOS DE HUMILHAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .AUSÊNCIA D E COMPROVAÇÃO DOS DANOS SOFRIDOS. ATOS ISOLADOS. (ART. 333 ,I , CPC). MERO DISSABOR OU ABORRECIMENTO. 1. PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, É PRECISO QUE OCORRA UMA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA EXTREMA DE FORMA SISTEMÁTICA E FREQUENTE E DURANTE TEMPO PROLONGADO, COM O OBJETIVO DE PERTURBAR O EXERCÍCIO DO TRABALHO, COM A FINALIDADE DE QUE A PESSOA ASSEDIADA DEIXE O EMPREGO. 2. A PROVA COLHIDA NOS AUTOS, EM ESPECIAL A TESTEMUNHAL, NARRA FATOS ISOLADOS, NÃO DEMONSTRANDO O ASSÉDIO MORAL SE QUE CARACTERIZA POR ATOS REITERADOS E DE OFENSA INTENSIFICADA. 3. DESTA FORMA, NÃO HÁ COMO DEFERIR O PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DA AUTORA, PROFESSORA DA REDE PÚBLICA QUE ALEGA SER VÍTIMA DE ATOS DE HUMILHAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO OBSTANTE A RELEVÂNCIA DOS SEUS ARGUMENTOS, O COTEJO PROBATÓRIO REVELOU-SE FRÁGIL, NÃO TENDO SE DESINCUMBIDO DE PROVAR OS FATOS CONSTITUTIVOS DO SEU DIREITO. (ART. 333 ,I, DO CPC). 4. DEVE-SE LEVAR EM CONTA QUE A CARREIRA DE PROFESSOR É ÁRDUAS E, MUITAS VEZES, INCOMPREENDIDA. PORÉM, QUANDO OCORRE UM MAL ENTENDIDO ENTRE COLEGAS DA MESMA PROFISSÃO, FATO CORRIQUEIRO ENTRE NÓS SERES HUMANOS, O QUE SE TEM A FAZER É OPTAR PELO DIÁLOGO, PONDERAÇÃO, SOPESAR AS ATITUDES E SE ARRIMAR COM MAIS AFINCO AO TRABALHO. 3. RECURSO CONHECIDO MAS DESPROVIDO. Encontrado em: CONHECER. NEGAR PROVIMENTO. UNÂNIME. 5ª Turma Cível Publicado no DJE : 12/03/2014 . Pág.: 183 -... 12/3/2014 IMPROCEDÊNCIA, INDENIZAÇÃO, DANO MORAL, INADIMPLEMENTO, CONTRATO, INOCORRÊNCIA, VIOLAÇÃO.⁵¹

Os julgados acima transcritos demonstram a tendência dominante nos Tribunais Superiores.

Por outro lado, há casos em que a vítima toma coragem, quebra o pacto de silêncio e entra em juízo pleiteando os danos morais, todavia, a jurisprudência não considera a indenização devida por entender que as provas não são robustas, devendo comprovar o ato ilícito:

TRRT-14 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00 (TRT-14)

Data de publicação: 12/05/2008

Ementa: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ÔNUS PROBATÓRIO DO AUTOR. AUSÊNCIA DE PROVAS QUANTO AO ATO ILÍCITO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA - Segundo as regras de distribuição do ônus probatório estabelecidas pelo inc. I do art. 333 do CPC c/c art. 818 da CLT , indevida é a indenização por dano decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho, porquanto não comprovada a ocorrência deste ilícito, não autorizando o Juízo a aplicar condenação, já que as provas devem ser robustas o suficiente para ver deferido o pedido. Sentença mantida.

Encontrado em: PRIMEIRA TURMA DETRT14 n.084, de 12/05/2008 - 12/5/2008ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO; ÔNUS... ORDINARIOTRABALHISTA RO 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00 (TRT-14) JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR⁵²

TJ-SC - Apelação Cível AC 20110847110 SC 2011.084711-0 (Acórdão) (TJ-SC)

Data de publicação: 24/09/2012

Ementa: RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ALEGAÇÕES NÃO COMPROVADAS. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. RECURSO PROVIDO PARCIALMENTE. “O servidor público que se diz vítima de assédio moral por superior hierárquico não se equipara

0007073-80.2012.8.07.0018. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

52 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista RO 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00(TRT-14). Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

ao ‘terceiro’ aludido no § 6º do art. 37 da Constituição Federal . Desse modo, para fins do estabelecimento da obrigação indenizatória, além da comprovação do evento danoso, do dano moral e do nexo de causalidade entre ambos, é indispensável a demonstração da culpa do ente público, em qualquer uma de suas vertentes. (AC n. , Des. Luiz César Medeiros).⁵³

No tocante à prova do assédio moral e do dano para efeito de responsabilização civil se torna bastante complicado pelo fato da conduta proveniente do assédio moral ser oculta, afetando a esfera íntima e subjetiva da vítima. Dessa forma, importa para o magistrado analisar todos os indícios que levam a crer na existência do evento danoso.

CRIMINALIZAÇÃO

Evidencia-se que o assédio moral, além da esfera trabalhista e cível, gera consequências no âmbito penal. Embora o assédio moral não seja constituído como crime no Código Penal Brasileiro.

Em razão do tipo de conduta praticado pelo assediador, poderá levar a vítima ao suicídio. Este fato se configura o crime de induzimento, instigação ou auxílio a suicídio de acordo com o artigo 122 do Código Penal: “induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça com pena de reclusão de 2 (dois) a 6 (seis) anos, se o suicídio se consuma, ou reclusão, de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal grave.”⁵⁴

Ademais, o assédio moral se integra no tipo penal previsto para os crimes contra honra como difamação e injúria, artigos 139 e 140 do Código Penal, respectivamente: “difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação com pena de detenção, de 3 (três) meses a 1(um) ano, e multa”; “injuriar alguém, o com pena de detenção, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro com pena de detenção, de 1 (um) a “(seis) meses ou multa.”⁵⁵

Ainda no Código Penal, verifica-se o crime de periclitación da vida e da saúde no que diz respeito aos maus-tratos, artigo 136:

53 BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Apelação Cível AC 20110847110 SC 2011.084711-0 (Acórdão) (TJ-SC). Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.
54 Código Penal. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
55 Idem.

expor perigo a vida ou saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado quer abusando de meios de correção e disciplina com pena de detenção, de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, ou multa.⁵⁶

E, por fim, os crimes contra liberdade individual do tipo constrangimento ilegal previsto no artigo 146 do Código Penal: “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que lei permite, ou fazer não manda, com pena de detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.”⁵⁷

Há no Congresso Nacional o Projeto de Lei Federal 4.742/01 de iniciativa do deputado federal pelo PL-PE Marcus de Jesus que visa reformar o Código Penal Brasileiro introduzindo o artigo 146-A para tipificar criminalmente o assédio moral: “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público empregado em razão de vínculo hierárquico laboral. Pena: detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.”⁵⁸

Além do projeto de lei supramencionado, há o de iniciativa do deputado federal do PCdoB/CE Inácio Arruda, Projeto de Lei Federal 5.971/01, introduzindo no Código Penal Brasileiro o crime de Coação Moral no Ambiente de Trabalho previsto no artigo 203-A:

coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral constitui em uma prática ilícita e reprovável que viola os direitos da personalidade do trabalhador. Além de gerar nestes efeitos nocivos:

56 Idem.

57 Idem.

58 PROJETO DE LEI FEDERAL 4.742/01. **Projeto de Reforma do Código Penal sobre o Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>. Acesso em 10 de maio de 2014.

danos à saúde, prejuízos materiais, morais. Uma vez doente, deprimido o assediado se torna um encargo tanto para a empresa quanto para o Estado.

O empregador público ou privado sofre consequências patrimoniais imediatas e sem contabilizadas, trata-se da substituição da mão de obra devido à queda na produtividade e o absenteísmo da vítima, bem como as despesas com indenizações. O Estado gasta em nível de benefícios previdenciários. Logo, o indivíduo acometido de doença em virtude do assédio moral caracteriza em doença de trabalho.

Sem dúvida, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho ocasiona perdas em todos os sentidos. Ademais, instala uma atmosfera negativa e desarmoniosa influenciando no desempenho no quadro de trabalhadores de um modo geral.

Ressalta-se que o assédio moral se configura a uma conduta dolosa, pois o assediador tem a intenção de produzir na vítima o resultado, provocando humilhações, constrangimento de forma repetitiva e sistemática. Por isso, faz-se necessário a tipificação dessa prática em crime de modo que o agente seja punido pelo ato.

Não basta reparação pelo dano moral e material, importa na perda do cargo em caso de agente público. Pode-se concluir que a prática do assédio moral se constitui em ato de improbidade administrativa violando os princípios da Administração Pública presentes no artigo 37, caput da Constituição Federal combinado com o artigo 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa n. 8.429/92.

No tocante às empresas privadas, o ordenamento jurídico tem previsto a possível utilização de certos dispositivos legais com o fito de rescindir o contrato de trabalho. No caso do empregado assediado poderá pleitear a rescisão indireta com base na previsão do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Já o empregador poderá despedir por justa causa o empregado assediador nos termos do artigo 482 do mesmo instituto.

Salienta-se, também que o empregador poderá ingressar com a ação de regresso em face do empregado assediador pelas indenizações asseguradas à vítima. Uma vez que a responsabilidade civil sempre compete ao empregador e ao Estado quando se tratar de agentes públicos. Malgrado o assédio moral ocorre com mais frequência na pessoa do empregador ou superior hierárquico contra o subordinado.

É de extrema importância que haja adoção de medidas preventivas para evitar a disseminação do assédio moral no ambiente de trabalho. Criações de cartilhas, palestras a respeito do tema, ainda não são suficientes para combater. Pode se exigir da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) uma atuação intensa no que se refere à prevenção de doenças em decorrência do assédio moral.

Os sindicatos da classe devem exercer a função de fiscalização e tutelar em favor do interesse individual e coletivo contra o assédio moral, defendendo a categoria a ter um ambiente de trabalho sadio, respeitoso, dinâmico e solidário com intuito de elevar sua qualidade de vida.

Portanto, o assédio moral atenta contra a dignidade da pessoa humana que é um princípio constitucional, afetando também os direitos da personalidade como a honra, privacidade, integridade física e psíquica, interferindo maleficamente na vida do assediado e, por isto, é forçoso concluir que urge a necessidade de mudança cultural quanto ao tratamento jurídico da conduta assediadora e o direito, através do legislador competente, introduzir normas aptas a penalizar eficazmente o autor do assédio no campo civil e penal.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de Trabalho**. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013;

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr 75, 2011;

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompiled.htm. Acesso em 28 de março de 2014;

BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Apelação Cível AC 20110847110 SC 2011.084711-0 (Acórdão) (TJ-SC). Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. **Apelação Cível APC 20120111330585 DF 0007073-80.2012.8.07.0018** Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná. **Apelação Cível AC 7279503 PR 0727950-3**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 26 de abril de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00**. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 26 de abril de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista RO 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00(TRT-14). Disponível em:

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+moral+no+ambiente+de+trabalho>. Acesso em 02 de maio de 2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 24. ed, rev, ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011;

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 9.ed, rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010;

CÓDIGO CIVIL DE 2002. 9ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013;

CÓDIGO PENAL. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2013;

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2013;

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2010;

HEINZ, Leyman. **The Content and Development of Mobbing at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184. Disponível em: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>. Acesso em 28 de março de 2014;

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano**. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012;

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo I. 5ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010;

JURISPUDÊNCIA DA CORTE: **Assédio moral no serviço público é considerado improbidade**. Consultor Jurídico. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-nov-11/stj-assedio-moral-servico-publico-considerado-ato-improbidade>. Acesso em 15 de Novembro de 2013;

_____. **REsp 1.286.466**. Disponível em <http://www.stj.jus.br/webstj/processo/justica/detalhe.asp?numreg=201100585605>. Acesso em 17 de Novembro de 2013;

Lei nº 1.163. **Lei contra o assédio moral da cidade Iracemápolis – SP**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>. Acesso em 18 de junho de 2014

Lei 8.213/91. **Lei de Previdência Social**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 18 de abril de 2014;

Lei n. 8. 429/92. **Lei de Improbidade Administrativa**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 06 de Janeiro de 2013;

LUPI, Carlos. Ministro do Trabalho e Emprego. **Cartilha Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2014;

MARTINS, Sergio Pinto, apud BRODSKY, Carol M. **The harassed worker**. D.C. Health and Company, Lexinton, 1976;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 28. apud REALE, Miguel. **Temas de direito positivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992, p. 23;

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013;

Ministério Público do trabalho do Estado do Paraná. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: http://www.prt1.mpt.gov.br/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf. Acesso em 04 de abril de 2014;

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 28 de março de 2014;

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/text.asp?id=8838> Acesso em: 08.12.2013;

PROJETO DE LEI FEDERAL 4.742/01. Projeto de Reforma do Código Penal sobre o assédio moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>. Acesso em 10 de maio de 2014;

PROJETO DE LEI FEDERAL 5.971/01. Projeto de Reforma do Código Penal sobre Coação moral. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>. Acesso em 10 de maio de 2014;

Sindicato Nacional dos Servidores Públicos da União. **Cartilha sobre Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2014.