

**O ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA
PERSONALIDADE E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

**THE MORAL HARASSMENT AND THE CONSEQUENCES OF THE
VIOLATION OF PERSONALITY AND DIGNITY OF WORKERS IN THE
LABOR ENVIRONMENT**

THOMIRES ELIZABETH PAULIV BADARÓ DE LIMA

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Possui Doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003) e Mestrado em Direito também pela Universidade Federal do Paraná (2000). Atualmente é professor titular do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Tem como especialidades as áreas de Direito Internacional do Trabalho, Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial e Crise da Jurisdição: Efetividade e Plenitude Institucional. Atualmente é professor do Corpo Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA.

RESUMO

A empresa para ser cidadã deve respeitar a dignidade de seus trabalhadores. O assédio moral cometido no ambiente de trabalho viola a personalidade de seu trabalhador merecendo uma reprimenda por parte do poder judiciário, diante da violação desse núcleo sagrado e intangível que cada um de nós somos portadores. Deve a empresa respeitar os direitos de seus trabalhadores, sob pena de responder pelos atos advindos do assédio moral, seja cometido pelos seus prepostos, seja

cometido por qualquer trabalhador no meio ambiente laboral, ou seja, de forma vertical ou horizontal haverá a proteção do cidadão trabalhador, da consequência advinda desse ato tão nefasto na vida pessoal e profissional. O trabalho, que ora se propõe, inicia-se com um estudo sobre o assédio moral, após adentra na legislação aplicável sobre o assédio moral no direito interno brasileiro, sobretudo em face da violação da personalidade e dignidade humana, trazendo ao final as consequências do assédio moral na vida de um trabalhador, diante dos abusos cometidos no meio ambiente empresarial, colacionando ainda algumas jurisprudências para exemplificar e cientificar a atividade empresarial das consequências nefastas da violação do direito da personalidade do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral. Personalidade. Meio Ambiente Laboral. Consequências.

ABSTRACT

The company to be a citizen must respect the dignity of its workers. The harassment committed in the work environment violates the personality of its worker deserving a reprimand on the part of the judiciary, before the violation of this sacred and intangible core that each of us are carriers. Should the company respect the rights of its workers, failing to respond to acts arising from moral harassment, whether committed by its employees or committed by any worker in the labor environment, that is, vertically or horizontally, there will be citizen protection Worker, from the consequence of such an ominous act in personal and professional life. The work, which is proposed here, begins with a study on moral harassment, after entering into the applicable legislation on moral harassment in Brazilian domestic law, especially in the face of violation of personality and human dignity, bringing to the end the consequences of Moral harassment in the life of a worker, in the face of abuses committed in the business environment, and also collate some jurisprudence to exemplify and scientific the business activity of the harmful consequences of violation of the right of the personality of the worker.

Keywords: Moral Harassment. Personality. Labor Environment. Consequences.

INTRODUÇÃO

O assédio moral, violação clássica da personalidade da pessoa humana deve ser objeto de estudo no meio acadêmico, visando uma maior prevenção e/ou punição desses atos violadores da dignidade do trabalhador no meio ambiente laboral.

O presente trabalho busca estudar os conceitos, características e elementos do assédio moral praticados no meio ambiente laboral, adentrando nas consequências advindas desses atos, seja na saúde do trabalhador, seja no tocante responsabilidade desse ato violador da personalidade do trabalhador.

O assédio moral não é somente praticado em um meio ambiente de trabalho, tais atitudes hostis que denigrem a imagem e honra de uma pessoa são cometidos em diversos locais, como na família, num relacionamento conjugal, em relação ao filho, na escola, na instituição, causando com tais atos perversos consequências perenes na vida da vítima e que denigrem a sua personalidade, prejudicando o seu crescimento pessoal e profissional.

Em que pese a importância do tema em vários campos do conhecimento, o foco de estudo no presente artigo é no meio ambiente laboral, fruto de sustento do seu trabalhador.

Atos que aparentemente parecem inofensivos se praticados de forma reiterada no ambiente laboral podem constituir assédio moral, diante da falta de respeito para com a dignidade de seus trabalhadores, sendo as empresas responsabilizadas para com essas condutas aviltantes e que maculam o lado ético de seus trabalhadores.

Que o poder judiciário em reprimir tais comportamentos tão aviltantes praticados no meio ambiente laboral e que refletem em consequência tão graves na vida de seus trabalhadores, refletindo igualmente na produtividade laboral, e adentrando até mesmo na vida pessoal e social do empregado.

A problemática consiste em pesquisar que medida o assédio moral gera consequências na personalidade do trabalhador, se há legislação a fim de respaldar essa invasão na sua dignidade, quais fontes do direito são utilizadas pelo poder judiciário a fim de suprir a omissão de lei federal sobre tal temática.

A fim de responder a tais questionamentos vem delimitar o tema propondo o seguinte desenvolvimento no decorrer do trabalho, primeiramente descrendo sobre o

assédio moral, seus conceitos e características, principalmente no tocante ao meio ambiente laboral empresarial, na sequência irá pesquisar a legislação aplicável a temática e se há proteção da violação do direito da personalidade do trabalhador, por fim, irá trazer alguns apontamentos e comentários com relação as consequências que podem advir da violação da dignidade e da personalidade desse trabalhador que são violentados com o assédio moral.

O método aplicado na presente pesquisa é o teórico e o dedutivo, utilizando-se obras que tratam do assunto – artigos científicos, monografias, revistas especializadas, livros doutrinários, além da verificação de jurisprudência e a atual tendência dos tribunais.

1. ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE LABORAL

O assédio moral consiste em uma violação ao direito da personalidade de um ser humano, que pode ser praticado em diversos ambientes, como na família, no trabalho, na escola, em uma instituição, seja pública ou privada.

O recorte de pesquisa que se pretende é estudar o assédio moral laboral, no meio ambiente empresarial e suas consequências práticas na vida do trabalhador, trazendo nesse primeiro tópico o seu conceito, características, sujeitos e principais elementos.

Segundo Marie-France Hirigoyen por assédio moral na empresa entende-se como toda e qualquer conduta abusiva, que é manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2014, p. 65).

Observa-se desse conceito inicial dessa autora francesa, um dos marcos teóricos do estudo de assédio moral, que uma de suas consequências é o dano à personalidade de uma pessoa humana, qualificando ainda como um fenômeno destruidor e degradante do meio ambiente laboral.

Esse psicoterror praticado no meio ambiente de trabalho não é realizado através de um único ato, e sim de vários, pois é na reiteração de tais condutas abusivas e violadoras da personalidade é que se irá caracterizar o assédio moral.

Trazendo outra conceituação de um jurista brasileiro Marcelo Rodrigues Prata em seu artigo Assédio moral e assédio sexual: noções distintas (2014) caracteriza o assédio moral no trabalho como sendo:

[...] qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista.

Nesse aspecto introdutório e mencionado na conceituação acima descrita cumpre avançar um pouco o estudo e desde já descrever que o assédio moral pode ser cometido na modalidade vertical, horizontal ou mista. Vertical pode ser tanto ascendente como descendente, sendo que este é o mais comum, que consiste no assédio praticado pelo superior hierárquico em face do seu subordinado, podendo acontecer na forma inversa, quer seja, ascendente em que o subordinado assedia o superior hierárquico como no caso de uma promoção de um coordenador que não é aceito pelo grupo. No horizontal o assédio é praticado pelos próprios colegas de trabalho, que se encontram na mesma função, sem nenhum grau hierárquico. E no misto, há o cometimento dessas duas modalidades, sendo o assédio realizado tanto pelo superior hierárquico e também reiterado pelos próprios colegas de trabalho que executam a mesma função na empresa.

Há diversas conceituações sobre a temática, mas as principais características já foram mencionadas, concordando-se assim com esses conceitos e dando destaque no aspecto da reiteração, pois um único ato não irá gerar o assédio moral e sim a continuidade desses comportamentos perversos cometidos durante um período laboral e que vem a macular a saúde do trabalhador, podendo gerar danos de cunho psicológico e até mesmo físico, consequências às quais serão abordadas no último item do presente trabalho, conforme a delimitação do tema ora proposta.

Importante salientar que Marie-France na sua segunda obra Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral vem complementar e redefinir o assédio moral, alertando em um dos capítulos a distinção entre assédio moral, estresse e pressão no trabalho, ou seja, o que deve ou não ser considerado como assédio

moral, descrevendo que uma de suas distinções consiste no fato de que o assédio moral o alvo é o próprio indivíduo, havendo interesse em prejudicá-lo, com o intuito de livrar da pessoa que incomoda, não se tratando simplesmente de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados tão somente. (HIRIGOYEN, 2005, p. 23). Em que pese esses conceitos serem distintos, podem gerar uma confusão na prática, sendo que o assédio moral é muito mais que o estresse e a pressão no trabalho, como muito bem apontado pela autora.

Antes de adentrar nas consequências desse malefício na personalidade de um ser humano, importante mencionar que o assédio começa de pequenas condutas, que podem parecer insignificantes num primeiro momento, tanto que o assediado pode até comentar com outras pessoas que não visualiza nenhuma agressividade nesse ato de forma isolada.

Mas a continuidade dessas condutas podem sim macular e denegrir o lado ético do trabalhador, que de um simples ato inofensivo, quando praticado de forma reiterada pode tornar a vida do assediado insuportável no meio ambiente de trabalho, com o intuito de expulsá-lo do meio ambiente laboral.

Dentro desse contexto e como bem sinaliza Marie-France o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente descrevendo que em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos, mas na sequência o ataque se reitera e a vítima fica acuada, em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. (2014, p. 66)

O assediador normalmente não deixa transparecer o seu ato abusivo, sendo que um dos problemas do assédio moral é justamente a sua prova. O assediador primeiramente observa a vítima e com os seus atos perversos deixa o assediado sem reação, fazendo ainda com que sinta culpado pelos atos, não tendo dó nem piedade do sofrimento que causa, e ainda em um ato isolado de ira da vítima, que vem a reagir da agressão até então reiteradamente sofrida, o assediador aproveita esse momento de fraqueza, revertendo e demonstrando que quem está errando é justamente a própria vítima, razão pela qual essa situação é caracterizada como perversa, diante desse psicoterror praticado. Marie-France aborda essa questão na sua primeira obra sobre assédio moral descrevendo sobre as manobras perversas:

A técnica é sempre a mesma: utilizam-se as fraquezas do outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar as suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão ao seu agressor: “Eu sou nulo, eu não consigo, e não estou à altura!” Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro. (2014, p. 87-88).

Esse é o fenômeno da manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que causa devastações muito maiores (HIRIGOYEN, 2014, p. 66), mas não há somente essa forma de assédio moral, há também o abuso de poder.

Com relação aos limites do poder do empregador recomenda-se o leitor que tiver interesse a leitura do artigo sobre o assédio moral e a dignidade da pessoa humana: os limites do poder do empregador, disponível nos anais do XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, sobre o direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, realizado nos dias 6 a 9 de julho de 2016 em Brasília - DF.

Cumprido salientar que o foco de estudo no presente artigo é o assédio moral subjetivo ou individual, pois há também o assédio moral organizacional, em que a própria estrutura da empresa gera o assédio institucional e não de cunho pessoal, assunto o qual será objeto de estudo em outro artigo, eis que o tema é vasto e não possível desenvolver todos os problemas e temáticas em algumas páginas, diante da importância e reflexo na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Assim há diversas formas em que se pode praticar o assédio moral, não somente através do fenômeno da manipulação perversa do agressor em fase da vítima escolhida, mas também de situações de provocação, humilhação, isolamento, cumprimento rigoroso e exacerbado de metas, serviços aquém ou além do que estão descritos no contrato de trabalho, referências negativas, desprezo e discriminação.

Amaury Haruo Mori em seu artigo sobre o assédio moral e os direitos da personalidade do trabalhador, fez uma pesquisa sobre a legislação portuguesa sobre o assunto, trazendo um importante estudo da autora portuguesa Isabel Ribeiro Parreira sobre as principais formas de atuação do agressor, apresentando 4 (quatro) principais formas, quer seja, isolamento da vítima, cumprimento rigoroso, constrangimentos e ausência de fundamento (2010, p. 312-313). Diante do reflexo da importância prática dessa pesquisa passe-se a fazer uma citação direta dos

estudos realizados, em que se ampliam o alcance até então desenvolvidos no presente trabalho, trazendo mais alguns detalhes nos seguintes trechos:

Outro importante estudo apresenta quatro formas de atuação do agressor que se concretizam em assédio moral. A primeira delas é provocar o isolamento da vítima, reconhecendo que *“os principais alvos são pessoas sós e sem apoio”*. Quebrados os laços com os colegas, a vítima tem dificuldade de pedir auxílio ao grupo que se afastou. A segunda forma de atuação é utilizar o trabalho com pretexto para o ataque. Sendo assim, o superior exige a realização perfeita de determinadas tarefas sem oferecer a estrutura adequada, atribui tarefas absurdas ou inúteis, evidencia exageradamente os erros cometidos pelo trabalhador, e exige quantidade e rapidez de determinado trabalhador sem atribuir qualquer tarefa a outro. A terceira forma de concretização do assédio moral implica em fazer referências à intimidade da vítima ao tempo em que realiza críticas ao próprio trabalho, ou fazer a vítima recordar-se de fatos particulares que magoem. É uma forma de constrangimento e ataque à auto-estima e à confiança do trabalhador. Finalmente, a quarta forma consiste na ausência de fundamento ou na gratuidade da atitude do assediador. Por esta forma o empregador adota atitudes contraditórias e sem sentido, por vezes elevando o moral do trabalhador e ato sucessivo marginalizando-o, impedindo o trabalhador de compreender o que se passa. (GUNTHER, 2010, p. 312-313).

Denota-se ainda que no meio ambiente laboral em muitas situações os demais colegas nada fazem para evitar a depredação psicológica de seus pares, com medo de perder o seu emprego, adotando uma conduta individualista.

Tal risco hoje em dia é ainda mais gritante, diante da crise que atravessa o país, em que o assediado às vezes é obrigado a aceitar esses tipos de condutas humilhantes, pois depende do emprego e sabe que se pedir demissão para se recolocar no mercado de trabalho não é fácil, tendo que submeter reiteradamente a essa violação perversa, a esse psicoterror laboral até o corpo pedir socorro, eis que depende do trabalho para a sua subsistência e de sua família, somente chegando a constatar a violação máxima tolerável na sua dignidade, quando vem a adoecer diante desses acontecimentos no ambiente de trabalho, podendo dependendo da gravidade dos atos aviltados até mesmo ceifar a própria vida diante dos abusos cometidos do seu direito de personalidade.

Diante desse quadro de assédio moral vem a descrever no próximo tópico a legislação e demais fontes do direito aplicável internamente em nosso país, em especial nas hipóteses de violação da personalidade e da dignidade cometidos em fase do trabalhador no meio ambiente laboral.

2. FONTES DO DIREITO APLICÁVEL AO ASSÉDIO MORAL E A VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

No ordenamento jurídico brasileiro não há legislação federal e/ou nacional específica sobre o assédio moral, com o que vem no presente tópico a pesquisar as fontes do direito que tem aplicação no mundo forense diante desse fenômeno do assédio moral.

De início, cumpre ressaltar, que não é pelo fato de haver omissão de uma legislação federal específica que o assédio moral não deixa de ser punido no âmbito nacional.

A única legislação nacional em vigor atualmente é sobre a tipificação do assédio sexual no âmbito penal, em especial no artigo 216-A¹ do CP, havendo apenas previsão na espécie chantagem, eis que a descrição do tipo penal aborda tão somente a modalidade vertical descendente, quer seja, se praticado por superior hierárquico, o que se torna insuficiente também a sua aplicação no âmbito penal, merecendo uma reforma na legislação penal, devendo incluir também outra espécie de assédio sexual ambiental, eis que também pode ser cometido pelos seus próprios colegas de trabalho na modalidade horizontal. E uma maior omissão no campo penal é falta de previsão penal do próprio assédio moral, havendo apenas projetos de lei nesse sentido, como por exemplo o de n. 4.742.

O assédio moral é mais amplo que o sexual, sendo apenas uma de suas formas de manifestação no âmbito laboral, mas não se restringe apenas a essa espécie, já que nem sempre o assédio tem cunho sexual.

Mas em que pese a falta de legislação específica sobre o assédio moral não deixa de ter aplicação prática com base em outras fontes do direito, seja na Constituição Federal, na doutrina e na jurisprudência vasta sobre a temática.

O assédio moral tem proteção no âmbito constitucional, pois o trabalhador cidadão é portador de direitos de igualdade (art. 5º, *caput*, CF/88), de não ser discriminado (art. 3º, IV, CF/88) e acima de tudo portador de dignidade (art. 1º, III, CF/88), havendo outros dispositivos expressos tanto na órbita interna como

¹ Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.

internacional, de não ser discriminado por seus pares (Convenção 111 da OIT, incorporada no ordenamento interno através do Decreto 62.150/68), assunto o qual será tratado em outro artigo sobre o trabalho decente e declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Ainda dentro da própria Constituição Federal e para a proteção do assédio moral citam-se outros artigos, como o artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988, incisos V e X, diante da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação²; o art. 7º, XXII, da Constituição impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; o artigo 225 que prega um meio ambiente saudável, para as presentes e futuras gerações, sendo obrigações de todos, estando a empresa inserida no contexto social.

Não se pode olvidar que o principal fundamento constitucional que se destaca é o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, insculpido no seu artigo 1º, inciso III³, pois independentemente do local em que tiver o trabalhador, no ambiente de trabalho, na sua casa, é portador da mais alta dignidade, não podendo ser maltratado e ridicularizado por seus pares, pois haverá o peso da proteção constitucional na forma inclusive de um fundamento constitucional.

Sérgio Pinto Martins corrobora com esses enunciados constitucionais e complementa que o assédio moral “pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos na Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho.” (2015, p. 54)

Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 730) esclarece que esse contraponto cabe a comunidade jurídica encontrar caminhos interpretativos de harmonização de princípios, regras e institutos jurídicos nessa seara temática, direitos os quais

² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] 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 Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

inequivocadamente também são objeto de tutela de qualquer trabalhador, pois além da sua dignidade humana tem o seu direito da personalidade.

Juan Carlos Zurita Pohlmann aponta que com a prática do assédio moral há violação dos seguintes direitos fundamentais: direito fundamental ao trabalho, direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, direito fundamental ao desenvolvimento e direito fundamental à saúde, pontuando esses ensinamentos no tocante ao assédio moral organizacional que igualmente denigre o meio ambiente laboral e “promove a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira superficial aos trabalhadores.” (2014, p. 73)

Além da previsão constitucional algumas leis infraconstitucionais também garantem o cumprimento de um meio ambiente saudável tanto físico como psicologicamente, buscando fundamento no conceito de meio ambiente descrito no artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/81; no art. 2º da Lei 8.080/90 que descreve que a saúde como um direito fundamental e indispensável ao pleno exercício de qualquer pessoa.

Um ambiente saudável no aspecto psicológico é o que busca um trabalhador, com o que atitudes violadoras através do assédio moral devem ser reprimidas e acima de tudo combatidas, eis que constitui direito do empregado tem um ambiente sadio em todos os sentidos, contemplando sim o aspecto moral e psicológico nessa previsão legal.

Assim o empregador tem o dever de promover um meio ambiente saudável ao empregado, seja no aspecto da saúde física, como mental, descrevendo Sérgio Pinto Martins que o empregado “tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a se assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou por seus prepostos”. (2015, p. 54)

Ainda com base na legislação infraconstitucional cita-se na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a aplicação do artigo 493, que disciplina sobre o instituto da falta grave, quando representem violação dos deveres e obrigações do empregado, podendo incidir nessas hipóteses a rescisão por justa causa do contrato de trabalho previsto no artigo 482, quando por exemplo no caso do empregado que pratica assédio moral horizontal em fase de seu colega de trabalho. Também pode-

se aplicar o artigo 483 da CLT⁴, em que há previsão legal da rescisão indireta, respaldando o empregado que pedir a demissão em ser ressarcido em todos os seus direitos diante da justa causa patronal que está sendo cometida pelo assédio moral, aplicando-se o poder judiciário trabalhista como se fosse uma despedida sem justa causa com garantia de todas as verbas rescisórias, além das demais indenizações que o caso venha a requer, seja de cunho patrimonial ou extrapatrimonial em fase do assédio.

No art. 8º, parágrafo único, da CLT há a previsão de que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo que não for incompatível com os seus princípios fundamentais, com o que se aplica subsidiariamente o Código Civil, razão pela qual irá buscar subsídios na aplicação dos conceitos de direito da personalidade e os artigos da responsabilidade civil pela violação desses atos através do assédio moral.

No tocante a previsão civilista do direito da personalidade podem-se citar os artigos 11 a 21 do Código Civil/2002, protegendo a integridade psicológica e física do trabalhador, sendo que tocante a responsabilidade civil pode buscar subsidiariamente a aplicação dos artigos 927⁵ e 186⁶ especialmente com relação a indenização patrimonial e extrapatrimonial, dentre outros dispositivos legais.

Em que pese a falta de lei federal há diversas leis estaduais e municipais que tratam do assédio moral em sua maioria de incidência na administração pública, como as leis estaduais do Rio de Janeiro (Lei n. 4.205/2006), Paraíba (LC n. 63/2004), São Paulo (Lei n. 12.250/2006) e Rio Grande do Sul (LC n. 12.561/2006). Dentre as leis municipais citam-se: Lei 1.163/2000 (Iracemópolis – SP); Lei 2.120/2000 (Ubatuba); Lei 358/2001 (Guarulhos); Lei 13.288/2002 (cidade de São

⁴ “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”.

⁵ “Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

⁶ “Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Paulo); Lei 3.671/2002 (Americana); Lei 11.409/2002 (Campinas); Lei 9.736/2003 (Ribeirão Preto); Lei 2.377/2003 (Presidente Venceslau – SP); Lei 8.629/2004 (Santo André - SP); Lei 8.629/2004 (Catanduva – SP); Lei 3.243/2001 (Cascavel - PR); Lei 1.078/2001 (Sidrolândia - MG); Lei 189/2002 (Natal); Lei 511/2003 (São Gabriel do Oeste - MS); LC 498/2003 (Porto Alegre).

Assim não há legislação federal específica nesse sentido, mas há projeto de lei sobre o assédio moral em andamento no Congresso Nacional sob n. 2.369/2003 de autoria do Deputado Mauro Passos⁷.

Além do respaldo legal, conforme citação dos diversos artigos acima e que podem ser utilizados na prática forense, ainda há doutrina específica sobre o tema que foram igualmente fundamentadas e exemplificadas, com o que na sequência passa-se a colacionar algumas jurisprudências, eis que constituem também como uma das principais fontes do direito que são aplicáveis a temática do assédio moral.

Conforme relatado em outro artigo sobre o assédio moral e a dignidade da pessoa humana: os limites do poder do empregador, de minha autoria, o primeiro caso brasileiro em que se tem notícia sobre o assédio moral remonta o ano de 2002 e foi de um empregado, técnico em publicidade e propaganda, que teve perseguições por parte de seu superior hierárquico devido a desentendimento em virtude de uma promoção, que após esse fato o empregado ficou proibido de frequentar a biblioteca (local de sua atividade), ficando por aproximadamente dois meses numa escada localizada no interior do prédio sem executar tarefas. Que os demais colegas de trabalho chamavam o local em que ocupava como o “gabinete do Harald” (seu prenome). Nesse exemplo demonstra claramente que o seu contrato e atividade passou a ser de inatividade. A ação foi julgada no Estado do Espírito Santo, sendo considerado o *leading case* de assédio moral aqui no Brasil, objeto de julgamento pelo Tribunal do Regional do Trabalho da 17ª Região.⁸

⁷ BRASIL, Câmara dos Deputados. PL 2369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de Trabalho. *Projetos de Leis e Outras Proposições*. Disponível em: https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiS4NPWwsfKAhVMSSYKHfhZByQQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.camara.leg.br%2FproposicoesWeb%2Ffichadetramitacao%3FidProposicao%3D139681&usq=AFQjCNGGb0R40I78nvH-WoqhSXj_K2xkrw. Acesso em 26 de janeiro 2016.

⁸EMENTA: “ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o

Outras situações passíveis de assédio moral relatadas na jurisprudência pátrias são de humilhação, inatividade, excesso no cumprimento de metas e pagamento de prendas, e até mesmo de discriminação, seja em virtude de um trabalhador portador de deficiência, seja no tocante a figura da mulher no meio ambiente laboral, como no caso chocante que se mencionará no item abaixo.

Para realçar ainda mais a importância do tema e sua exemplificação através de situações reais vem a transcrever os comentários de Sérgio Pinto Martins da ação civil pública n. 02211.2003.004.05.00-6, do TRT 5ª Região, em que a mulher era tratada como um objeto, relatando no processo situação de assédio moral, que gera repulsa e indignação ao leitor, em virtude das atrocidades que ainda acontecem com as empregadas em um meio ambiente de trabalho que era para ser digno e de respeito aos direitos da personalidade de qualquer ser humano. Observem e indignem-se:

[...] Em abril de 2003, a empregada foi trancada em uma sala com o gerente de venda e mais outros quatro homens, compradores de refrigerante, como forma de servir de objeto sexual para as referidas pessoas. Eles tentaram tirar suas roupas e a secretária dizia “que não ia fazer aquilo”. Ao fugir e abrir a porta da sala, teve uma queda, caindo embaixo da mesa do computador, causando traumatismo no braço e na boca. As sequelas físicas foram confirmadas em laudo médico, tendo de ficar afastada em auxílio-doença por cinco meses. Quando retornou ao trabalho, foi dispensada, apesar de gozar de garantia de emprego do acidentado. O procedimento do chefe mostra que ele era autoritário no tratamento com os funcionários, perverso, perseguia as pessoas, tinha procedimentos racistas, além de adotar o procedimento de queimar as nádegas das funcionárias com isqueiro. Nesses pontos, se evidencia o assédio moral, em razão de que a empregada sofria pressões no ambiente de trabalho. A trabalhadora era tratada como objeto, como coisa ou como se diz: mulher-objeto. (2015, p. 50-51).

Não se tem palavras para o caso, diante de tamanha humilhação, não se podendo acreditar que no mundo de hoje, que se diz evoluído, tais atrocidades ainda acontecem. Isso é lastimável.

vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na *Revista LTr* 66-10/1237).

Infelizmente os exemplos de assédio moral no ambiente laboral ainda são vários e deploráveis, não podendo sequer imaginar a repugnância e criatividade que um ser que se diz humano pode praticar em face do outro e que macula a personalidade e acima de tudo a própria dignidade.

Conforme acima exposto em que pese não haver legislação específica há aplicação de diversas fontes do direito para a salvaguarda dos trabalhadores que são vítimas de assédio moral, encontrando fundamento na Constituição Federal, CLT, Código Civil, dentre outras legislações esparsas nesse sentido, além de doutrina e jurisprudência aplicável a essa temática, onde os tribunais estão fazendo valer os direitos dos trabalhadores, não ficando a vítima mais inativa diante dessas atrocidades cometidas por outro ser humano no meio ambiente de trabalho, encontrando apoio e proteção junto ao Poder Judiciário.

3. A CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Como acima descrito a reiteração das condutas abusivas e violadoras da personalidade e dignidade do trabalhador é que caracterizará o assédio moral no meio ambiente laboral, com o que por derradeiro no presente artigo vem a questionar e propor a pesquisa das consequências desses atos na vida das pessoas que tiveram a sua personalidade e conseqüentemente os seus direitos infringidos.

A prática de tais atos degradantes e que maculam o lado moral de um trabalhador pode começar de um simples estresse e ocasionar até mesmo um suicídio, precisando em muitos casos de acompanhamento psicológico a fim de resgatar essa pessoa para o convívio social e digno.

Marie-France, psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta e vitimóloga, descreve em sua obra *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*, em seu capítulo III, as consequências para a vítima e suas responsabilidades, descrevendo que em um primeiro momento as vítimas são paralisadas pelos atos perversos de assédio moral e na fase seguinte podem ser destruídas. (2014, p. 167)

Dentre as consequências da fase do enredamento há a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento. Na renúncia a vítima aceita a submissão e o agressor fica seguro de seu poder (HIRIGOYEN, 2014, p. 170). As vítimas ficam confusas e não reagem, ficando imobilizada, prisioneira de uma incerteza, sendo que somente após o desmascaramento do agressor que se sentem

aliviadas (HIRIGOYEN, 2014, p. 170). Na fase da dúvida as vítimas pensam que “isto não pode estar acontecendo, isso não existe!” (HIRIGOYEN, 2014, p. 171). Já no estresse aparece os primeiros sinais, como palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, ansiedade, mas tais reações são diferenciadas entre as vítimas, dependendo do grau de suscetibilidade de cada indivíduo, variando a vulnerabilidade ao estresse de pessoa para pessoa. (HIRIGOYEN, 2014, p. 172). Também pode se ter como consequência o medo, ficando a vítima alerta e apavorada; e, ainda, o isolamento, sentindo-se sempre sós. (HIRIGOYEN, 2014, p. 174-175)

Marie-France também menciona na mesma obra em análise que há ainda consequências a longo prazo como o choque, a descompensação, a separação e a evolução (2014, p. 176-185). O choque acontece quando as vítimas tomam consciência da agressão, que foram brinquedos manipulados, não respeitando a sua personalidade e dignidade, ficando desamparadas e feridas, com o que se desmoronam, com a sensação de um murro, um golpe fatal. Na descompensação há ultrapassagem do limite do estresse, uma perturbação mais duradora, sendo a fase que normalmente encontram as vítimas que procuram um psiquiatra, com ideia de até mesmo cometer suicídio. Nesse momento vale a pena fazer um recorte da obra e ensinamento da autora Marie-France em que aponta:

Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhes interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmos nas atividades mais banais. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio.

[...]

Mais que uma situação difícil ou perigosa, é a experiência de derrota e de impotência, a sensação de ser humilhado e de estar preso em uma armadilha que pode ser o elemento desencadeador de uma episódio depressivo.

Outra consequência, muitas vezes ignorada, do traumatismo é a dissociação (Spiegel, 1993), que pode ser descrita como uma fragmentação da personalidade. [...] A dissociação opera uma separação entre o suportável e o insuportável, sendo este fadado à amnésia. Ela filtra a experiência vivida, trazendo assim um alívio e uma proteção parcial. (2014, p. 178-180)

Marie-France ainda traz alguns conselhos práticos para vítima no meio ambiente empresarial diante da descoberta do assédio tentar produzir provas,

buscar ajuda dentro da empresa, resistir psicologicamente, agir e fazer intervir a justiça. (2014, p. 191-197)

No passado os trabalhadores não conheciam tanto os seus direitos, mas hoje estão procurando a intervenção do Poder Judiciário, diante do maior acesso à justiça, como já se demonstrou um pouco no presente artigo com os exemplos das jurisprudências acima transcritas.

Diante das situações narradas, em especial com relação às consequências tão graves na vida da pessoa uma das soluções em que será objeto de aprofundamento em outro artigo é a prevenção, pois através dessa conscientização é que se pode respaldar a personalidade de cada trabalhador, ser humano portador de dignidade, merecendo ser respeitado pelos seus pares e pelos seus superiores hierárquicos no meio ambiente de trabalho, tendo igualmente a atividade empresarial a obrigação de respeito dos direitos do seu trabalhador cidadão, pois tais atos além das consequências nefastas, também tem um custo econômico muito caro para a empresa.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira também destaca essa questão das consequências do assédio moral, que não é somente na saúde do trabalhador, mas sim prejudicial para a família, para a empresa, para o Estado e para toda a sociedade, sendo que no tocante ao aspecto econômico da atividade empresarial vem a descrever que o assédio moral é bastante preocupante, sentindo a empresa os reflexos na produtividade do trabalhador, trazendo dados da OIT, com repercussões aos pequenos e grandes empregadores nos Estados Unidos, e sobretudo, para o Estado através da Previdência Social:

[...] Um informativo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostrando o resultado de um estudo sobre a saúde mental no trabalho, publicado em 10 de outubro de 2000, comentou que as consequências do assédio moral nas empresas são percebidas nos altos custos com a baixa produtividade, na diminuição dos benefícios e na seleção e formação de pessoal substituto.

O mesmo estudo aponta que nos Estados Unidos os pequenos e os grandes empregadores começaram a tomar consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significam elevação de custo, tanto pelos gastos médicos como pelos afastamentos por incapacidades, apercebendo-se da relação existente entre saúde mental e produtividade. Para se ter uma ideia dos gastos, anualmente perdem-se 200 milhões de dias de trabalho nesse país.

As consequências econômicas atingem, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da

incapacidade adquirida, sobrecarregando, assim, a Previdência Social. (2004, p. 70-71)

Além dos danos na personalidade do trabalhador, dano social, dano familiar, dano econômico para a própria atividade empresarial, cumpre descrever *an passant* sobre os custos da indenização por danos materiais e morais, diante da responsabilidade civil do empregador em face do assédio moral.

Candy Florencio Thome em sua obra o assédio moral nas relações de emprego traz um capítulo próprio para tratar da indenização por danos materiais e morais e responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral, descrevendo que o assédio moral como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições do trabalho, enseja para tanto danos morais, e eventualmente, ainda danos patrimoniais (2009, p. 124), tecendo comentários sobre o dano, patrimonial e extrapatrimonial, reparação, cumulação de diversas reparações, valorização e critérios para fixação da indenização pecuniária, caráter sancionador da reparação do dano moral causado pelo assédio moral no trabalho, dentre outros detalhes pertinentes ao tema tão rico que não é possível adentrar nessa temática nessa parte final do artigo, tendo o foco apenas de alertar a atividade empresarial de mais uma consequência do assédio moral, que consiste no campo da indenização diante da conduta assediadora e violadora do direito da personalidade do trabalhador.

Sobre a responsabilidade civil do empregador José Affonso Dallegre Neto também complementa que o empregado assediado poderá ingressar com ação trabalhista em face de seu empregador, pedindo a reparação civil dos danos materiais e morais⁹, sendo que no tocante ao dano extrapatrimonial resulta da

⁹Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 932, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT). (TRT 3ª Reg. – 5ª Turma – RO nº 4269/2002 – Rel. Rogério Valle Ferreira – DJMG: 06.07.2002, p. 14).

violação do direito geral da personalidade¹⁰, descrevendo ainda que a função não deve ser apenas compensatória em relação à presumida dor moral da vítima, mas ter um papel pedagógico, em valor que desestimule a reincidência desse ato ilícito¹¹(2013, p. 17-19), citando jurisprudências que demonstram tal situação, com o que diante da sua importância no contexto do presente artigo consta em nota de rodapé.

Por fim, cumpre ainda ressaltar que nada impede que uma única conduta seja violadora da dignidade da pessoa humana e macule o direito da personalidade do trabalhador, o que pode não constituir um assédio propriamente dito, mas sendo igualmente um ato passível de indenização extrapatrimonial. Sobre essa distinção Rodolfo Pamplona Filho (2014) faz as seguintes pontuações entre o assédio moral e o dano moral:

Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio.

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais.

O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

Como muito bem exposto pelo autor referendado constata-se que ambas as condutas serão objeto de indenização por danos morais, seja um ato isolado ou a sua reiteração na forma de assédio moral, sendo uma de suas consequências do

¹⁰Danos morais. Assédio sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarreta consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra a sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizada o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais. (TRT 17ª Região, RO nº 1118/97 - Ac. 02.07.1998 – Rel. Carlos Rizk).

¹¹Em matéria de dano moral, o valor da indenização há de ser suficiente tanto para facilitar a que o ofendido obtenha lenitivos para sua dor, não pela quantificação em termos materiais, como também, porque mercê da indenização respectiva, poderá cercar-se de condições de sobrevivência mais compatíveis com sua dignidade de pessoa humana, tornando-a mais apta ao enfrentamento diuturno de sua deficiência. Além disso, tal condenação tem o efeito pedagógico, no sentido de tornar a sociedade efetivamente mais humana, colocando-a sob a égide dos princípios éticos impeditivos e dissuasivos de condutas quais a que teve a ré. (TAMG - 1ª Câmara - Ap. Civil 213.381-9 – j. em 11.06.1996)

assédio a indenização extrapatrimonial, que não se esgota aí, eis que tais atos reiterados também podem ter consequências patrimoniais.

Nesse contexto vem a fazer um alerta final diante das graves consequências do assédio moral, seja no aspecto pessoal, familiar, social, econômico ou jurídico que refletem na atividade empresarial: prevenção para se evitar uma jornada de humilhação, transcrevendo a seguinte passagem apontada por Margarida Barreto, precursora dos estudos de assédio moral aqui no Brasil:

É nesse mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas e desordenadas, transformando em “caos” a existência e revelando que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para produzir, os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetitivos, os constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras e as cooptações que se associam às jornadas prolongadas e à precarização do trabalho. (2003, p. 194)

É com esse espírito do relato de uma jornada de humilhações que se pretende resgatar uma nova missão da atividade empresarial e do trabalhador cidadão, sem a utilização de violência física ou psicológica, respeitando a sua saúde e acima de tudo a sua dignidade, cabendo a atividade empresarial irradiar esse respeito dos direitos, seja por uma questão social, seja por um enfoque individual da dignidade da pessoa humana, com uma visão humana e preventiva diante das graves consequências nefastas na personalidade do trabalhador que foram acima descritos nas linhas gerais traçadas no presente artigo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um tema de muita importância de estudo e pesquisa constante no meio acadêmico, diante das atrocidades que podem ser cometidas na vida de uma pessoa, em especial na vida do trabalhador no meio ambiente laboral, problemática de pesquisa desenvolvida no presente artigo.

Não há legislação nacional ou federal específica sobre o assédio moral, havendo projeto de lei em andamento.

Mas em que pese a omissão da legislação nacional que o assunto não tem ampla repercussão no mundo forense, não sendo por falta de regulamentação que o

poder judiciário não está aplicando e condenando prática de assédio moral no meio ambiente laboral, através de diversas fontes do direito.

O assunto tem repercussão no âmbito constitucional, dando destaque na dignidade da pessoa humana do trabalhador em todos os ambientes em que convive, o que não seria diferente no meio ambiente laboral, havendo aplicação da tutela constitucional a fim de se evitar um ambiente nocivo tanto no aspecto físico como psíquico, com o que deve o empregador proporcionar um meio ambiente digno e sadio.

O trabalhador também é portador dos direitos da personalidade havendo previsão de sua proteção, tanto no âmbito constitucional, no artigo 5º, V, como no âmbito infraconstitucional, nos artigos 11 a 21 do Código Civil, que tem aplicação subsidiária com base no art. 8º, parágrafo único, da CLT.

Que a violação dos direitos da personalidade e da dignidade do trabalhador é passível de indenização, seja de cunho patrimonial ou extrapatrimonial, havendo previsão no artigo 5º, X, CF/88 e nos artigos específicos do Código Civil, em especial os de n. 186 e 927.

E mais se ao empregador não é mais necessário a prestação de serviços de seu empregado cumpre despedi-lo com ou sem justa causa, nas hipóteses previstas na CLT, mas jamais querer expulsá-lo do meio ambiente laboral, o que dará ensejo a uma falta grave (art. 493, CLT) e rescisão indireta descrita no art. 483 da CLT, com o que o empregado irá demonstrar na justiça do trabalho essa falta grave cometida pelo empregador no meio ambiente de trabalho, além das demais cominações aplicáveis ao caso.

Ainda no último item da pesquisa se elencou algumas das consequências graves que podem advir na vida do trabalhador, trazendo sequelas na sua personalidade, que devem ser objeto de tratamento psiquiátrico, diante dos graves danos gerados no psíquico desse trabalhador, havendo relato de casos em que o trabalhador não aguentou a pressão psicológica sofrida e veio a ceifar o seu bem mais precioso, que é a sua própria vida, objeto de proteção principal dos direitos da personalidade.

Fica um alerta para a comunidade acadêmica da importância do tema e da sua continuidade de estudo, não podendo assim admitir a perda de valores e da solidariedade, sendo que o egoísmo e o individualismo, que muitas vezes infelizmente prevalece no ambiente laboral, precisa ser revisto.

A empresa cidadã necessita ter consciência que o cometimento de atos de assédio moral no meio ambiente laboral é prejudicial a continuidade da sua atividade empresarial, diante de um trabalhador cansado, em que diminui a produtividade, além da geração de indenizações e repercussões sociais desses malefícios, com o que precisa estar alerta e adotar uma postura preventiva, pois a empresa segundo a Constituição Federal também tem uma função social a ser cumprida, devendo respeitar a personalidade e a dignidade de seu trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira, *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*, São Paulo: Educ, 2000.

BRASIL, Câmara dos Deputados. PL 2369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de Trabalho. *Projetos de Leis e Outras Proposições*. Disponível em: https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiS4NPWwsfKAhVMSSYKHfhZByQQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.camara.leg.br%2FproposicoesWeb%2Ffichadetramitacao%3FidProposicao%3D139681&usg=AFQjCNGGb0R40I78nvH-WoqhSXj_K2xkrw. Acesso em 26 de janeiro 2016

BRASIL. Constituição (1988). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, 31 de dezembro 1940 e retificado em 3.1.1941. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em: 10.09.2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília - DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10.09.2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. *Revista TRT – PR – 9º região*. Escola Judicial. Acórdãos,

Sentenças, Ementas, Artigos e Informações. Edição temática: Assédio Moral e Assédio Sexual Periodicidade Mensal. Ano II – 2013 – n. 16, p. 9-28.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13ª ed., São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed., Campinas: Russell Editores, 2004.

GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial, v. 2*. Curitiba: Juruá, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner, 15ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução: Rejane Janowitzzer, 2ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Assédio moral e assédio sexual: noções distintivas. Fonte: <http://jus.com.br/revista/texto/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-nocoes-distintivas>. Acesso em 16.01.2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Fonte: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo_pamplona_filho/rodolfo_nocoes_conceituais.pdf. Acesso em 19/02/2015.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. LTr, 2014.

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.