

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

4. Artigos

4.1. "Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho".

Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz.

Mestranda em Direito do Trabalho na PUC/MG.

Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/36075>>. Acesso em: 18 set. 2008.

Resumo: O presente artigo tem como idéia central apresentar os aspectos relevantes acerca do assédio moral e do assédio sexual, realizando um levantamento em relação aos seus pontos em comum e aos divergentes e seus efeitos em relação à vítima e em relação ao contrato de trabalho.

Palavras-chaves: assédio moral; assédio sexual; dano moral; responsabilidade civil; relações de trabalho.

Sumário: Assédio Moral. 1 Conceito; 2 Distinção entre Assédio moral x Assédio sexual x Dano Moral; 3 Classificação; 4 Elementos caracterizadores do assédio moral; 5 Objetivos e motivações do assédio moral; 6 Efeitos do assédio moral na vítima; 7 Efeitos do assédio moral no contrato de trabalho; 8 Responsabilidade do empregador. Assédio Sexual. 1 Conceito; 2 Espécies de assédio sexual; 3 Da conduta assediante; 4 Tutela penal do assédio sexual; 5 Consequências do assédio sexual na relação de emprego; 6 Da reparação civil; 7 Da responsabilidade do empregador; 8 Da culpa concorrente; 9 Conclusão; 10 Referências.

ASSÉDIO MORAL

1 – Conceito

As expressões *harcèlement* moral (assédio moral) da França, *bullying* (tiranizar) da Inglaterra, *mobbing* (molestar) dos Estados Unidos e *murahachibu* (ostracismo social) do Japão, significam aquilo que no Brasil conhecemos como assédio moral, forma de psicoterrorismo no trabalho, manipulação perversa ou ainda terrorismo psicológico.

Para a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen¹,

"O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

2 – Distinção entre Assédio moral x Assédio sexual x Dano Moral

Qualquer uma das formas de assédio (tanto sexual, quanto moral) traz a idéia de cerco.

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

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 patrimoniais, quanto extra patrimoniais.

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

O dano moral é a consequência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos dos indivíduos, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

3 – Classificação

No campo do assédio moral, é possível se visualizar três modalidades básicas, a saber: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio misto.

O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Trata-se da modalidade mais comumente admitida de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos.

Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta.

Por outro lado, quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, denomina-se vertical ascendente.

Já o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si.

Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em menor tempo.

4 – Elementos caracterizadores do Assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la.

O assédio moral pode estar camuflado numa inocente “brincadeira” sobre o jeito de ser da vítima, uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

Segundo Cláudio Menezes²,

“A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções”.

Algumas das condutas lesivas relacionadas podem ser identificadas nas ementas de julgados proferidos em diversos Tribunais Regionais do Trabalho, dos quais destacamos:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 01761-2005-092-03-00/3, rel. Antônio Gomes de Vasconcelos – 09/08/2006).

- ◀ [volta ao índice](#)
- ▲ [volta ao sumário](#)

5 – Objetivos e motivações do Assédio moral

Observamos como motivos e objetivos específicos do assédio moral, a competitividade desenfreada, o individualismo exacerbado, medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes, receio em ver descobertas falhas e ilegalidades, a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional.

O assédio moral, quando parte por interesse da estrutura empregatícia, tem por objetivo, via de regra, fazer a vítima desistir do posto de trabalho com menores custos (pedido de demissão ou justa causa) ou de obter a manutenção ou o aumento da produtividade.

A pressão psicológica, a humilhação, a desestabilização emocional levam o empregado assediado a uma reação-limite, que culmina no simples pedido de demissão ou mesmo em um ato de insubordinação ao superior ou má conduta aos colegas de trabalho, os quais irão ensejar a sua dispensa por justa causa, coroando, assim, o objetivo premeditado do assediante.

A busca no aumento da produtividade empresarial pelo escuso meio da pressão psicológica é outro objetivo a ser destacado no assédio moral, podendo a pressão psicológica decorrer diretamente da fixação de metas de produtividade superiores a cada mês e, não raro, intangíveis, as quais vêm associadas à constante repreensão e às ameaças de demissão. Nesse quadro, o assediado é mantido a tamanho grau de tensão e estresse que dá ao trabalho muito mais do que pode, ao ponto de, estando exaurido física e emocionalmente, com baixa estima, desistir do posto de trabalho.

6 – Efeitos do Assédio moral na vítima

O assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde mental e física, que podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A vítima de assédio moral no trabalho pode passar a sofrer de doenças psicossomáticas, como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, ansiedade, crise de pânico, cansaço, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio.

O trabalhador assediado pode ter endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho, dificuldade de enfrentar agressões ou interagir em equipe, falta de confiança em si, alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar, chegando até mesmo ao pedido de demissão, uma vez que sua auto-estima já está desgastada.

7 – Efeitos do assédio moral no contrato de emprego

O assédio praticado pelo empregador, por seu preposto ou funcionário, pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato pelo empregado, mas por culpa do empregador, a chamada rescisão indireta, por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b da CLT).

Pode ocorrer também, a aplicação de punições disciplinares ao assediador, inclusive sua dispensa por justa causa pelo agir ilícito (art. 482, b da CLT).

8 – Responsabilidade do empregador

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados.

Por sinal em se tratando de responsabilidade civil objetiva, a teor do disposto no art. 932, III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), “ainda que não haja culpa de sua parte” (art. 933, CC/2002).

Portanto, o empregado que sofre assédio moral, terá direito a indenização por danos materiais e morais, devido pelo empregador, independente de culpa. Destarte, desnecessário indagar acerca da culpa *in vigilando* (conseqüente da desatenção, falta de vigilância ou cuidado de outrem sob sua guarda ou responsabilidade) ou *in eligendo* (evidenciada pela equivocada escolha ou nomeação do preposto).

ASSÉDIO SEXUAL

1 – Conceito

O assédio sexual constitui-se em uma abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual, ou em insistência importuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalterno ou dependente. Dessa maneira, o assédio sexual constitui-se em uma violação à liberdade sexual, fundada na noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente tutelados.

2 – Espécies de assédio sexual

No expressar de Alice Monteiro de Barros³ são duas as espécies de assédio sexual: assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação.

“O assédio sexual por chantagem, traduz exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho.”

Como se nota, nesse tipo de assédio é intrínseca a figura do abuso de poder do agente. O assediador encontra-se em posição hierarquicamente superior ao assediado e, utilizando-se dessa discrepância de poder, exerce sobre ele coação de qualquer natureza – física, moral ou física e moral – no afã de obter favores de índole sexual.

Tomando-se mais uma vez as palavras de Alice Monteiro de Barros⁴,

“O assédio sexual por intimidação é o mais genérico e caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.”

A espécie em apreço é o chamado assédio sexual ambiental, porquanto afeta a existência de um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio.

3 – Da conduta assediante

Em primeiro lugar, deve-se ter presente, por óbvio, que a conduta em tela é de índole sexual.

Atos diretos e grotescos como beijos forçados, exibição da genitália, gestos indecentes, beliscões ou fricções em regiões pudendas, apalpadelas, toques íntimos, carícias, fortes contatos físicos e atos que objetivem ou sugiram a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, indubitavelmente

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

configuram assédio sexual e, em certos casos podem até fugir das raias do assédio e consumarem abuso sexual.

De igual sorte, dependendo das circunstâncias em que são feitas, atitudes aparentemente inofensivas como determinados gracejos, expressões faciais, exibição de objetos pornográficos, convites, insinuações, piadas de duplo sentido, olhares lascivos, mímicas, abraços prolongados, também podem caracterizar o assédio.

4 – Tutela penal do assédio sexual

Com o advento da Lei nº 10.224/01, o assédio sexual passou a ser crime cujo tipo penal descrito como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O emprego do verbo constranger como núcleo do tipo, sem mencionar os meios executórios, faz do assédio sexual laboral um crime de forma livre para o qual qualquer via pode ser usada para constranger, compelir, coagir, obrigar, forçar, incomodar ou impor a vítima, contra a sua vontade, a prestar favores sexuais, implicando, assim, em importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa ou chantagiosa.

Consoante Damásio E. de Jesus⁵,

“É preciso, entretanto, que alguns elementos identificados como requisitos necessários para que se possa precisar as consequências jurídicas do assédio sexual. Vale ressaltar, que a conotação sexual seja evidente, que a insistência em se obter favores sexuais se mostre indesejada pelo assediado, que se dê em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de emprego e que a conduta, que pode ser verbal ou física, possa trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função, ou seja, deve observar-se a legitimidade do direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio.”

Os bens jurídicos que se têm por tutelados no caso do assédio sexual laboral são a liberdade sexual de homem ou mulher, a honra, a dignidade sexual e ainda a dignidade das relações de emprego – condições de segurança, não discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício do trabalho – que se vêem atingidos por uma conduta dolosa, praticada pela ação de constranger que, entretanto, consuma-se em crime com a prática de quaisquer atos de constrangimentos, palavras, gestos, propostas, toques, suficientes para que a vítima tome-se por ofendida independentemente da finalidade de cunho sexual ter sido ou não obtida.

5 – Consequências do assédio sexual na relação de emprego: justa causa e rescisão indireta.

No que tange à vítima, dentre outros efeitos, pode ela desenvolver seqüelas físicas e psicológicas em face da ofensa sofrida que atinge sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, tendo afetado, muitas vezes, por esse fato, seu rendimento laboral.

Dependendo de quem for a figura assediadora, o efeito gerado pelo assédio pode ser a justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto empregatício, sem contar a possível aplicação de penas disciplinares para o sujeito ativo, como advertência ou suspensão, anteriormente à ultimização daqueles efeitos.

Assim, em sendo o assediador um empregado, configura-se justa causa para ruptura do contrato de trabalho. Nesse caso, a extinção do vínculo de emprego tem fundamento no disposto na alínea “b” do art. 482 da CLT, a saber, má continência de conduta.

Já no caso de o empregador ser o sujeito ativo do assédio sexual, existe a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso, a alínea “e” do art. 483

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

é a mais adequada, uma vez que ela se refere à prática pelo empregador ou seus prepostos de ato lesivo da honra e boa fama contra empregado ou seus familiares.

6 – Da reparação civil. O dano moral.

Além de ser uma conduta moral e socialmente reprovável, deve-se ter em mente que o assédio sexual constitui um ato ilícito. A referida ilicitude reside na violação de direitos da personalidade da vítima, já que as condutas inoportunas e constrangedoras de índole sexual atentam, em suma, contra a dignidade do ofendido, tolhendo sua liberdade sexual e sua livre disposição sobre o próprio corpo.

Assim sendo um ato ilícito, o assédio enseja o sancionamento civil do assediador, com base no ordenamento jurídico brasileiro. O Código Civil tem consubstanciada tal sanção em seu artigo 186, frisando sabiamente, que o ato ilícito existe, ainda que o dano causado seja exclusivamente moral.

A reparação do dano moral procura oferecer uma compensação ao lesado para atenuar o sofrimento havido e, desse modo, pode ser efetuada de forma pecuniária, com o pagamento de indenização em dinheiro, ou in natura, apresentando-se sob a forma de uma retratação ou de um desagravo público, na tentativa de reconstituição do *status quo ante*, sendo igualmente viável a cumulação do ressarcimento pecuniário com a sanção *in natura*, visto que em certas situações apenas um dos meios de reparação revela-se insatisfatório.

Para pleitear indenização por dano moral no caso do assédio sexual cometido em uma relação de trabalho, suficiente será a prova da existência da conduta inoportuna. Comprovado o assédio pelos meios de prova admitidos, seja através de fotografias, cartas, e-mails, bilhetes, além do relevante destaque para o papel das testemunhas, nasce o direito à indenização pelo dano em tela.

Porém, por ser normalmente praticado às escondidas, de forma sigilosa, em locais isolados para não despertar suspeitas, a comprovação segura da ocorrência do assédio é muito difícil, e assim, se não forem possíveis os meios de coleta de prova anteriormente citados, devem ser consideradas com muita valia as circunstâncias, os indícios e as presunções para demonstrar-se a real configuração do comportamento do agente, como já decidiram nosso Tribunais:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais tem levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante, razão pela qual não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar". (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 8.051/98, rel. Luiz Otávio Linhares Renault – 26/06/1999).

Por último, há outros prejuízos que podem ser indenizados, como a compensação pelos transtornos diretamente ligados aos prejuízos à saúde mental causados pelo assédio, também podem ser pleiteados, como o reembolso do tratamento psiquiátrico ou psicológico que a vítima tenha feito para superar o trauma e a perda de auto-estima, assim como dos remédios receitados em decorrência dessas terapias, como antidepressivos, calmantes, e de outros problemas médicos decorrentes da tensão.

7 – Da responsabilidade do empregador

Em sendo o empregador o sujeito ativo do assédio sexual, obviamente sobre ele recairá a responsabilidade civil pelas indenizações a serem pagas ao assediado. Mas, de igual forma, sua responsabilidade também estará configurada no caso de o assediador ser seu empregado ou preposto.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Justifica-se tal afirmativa, como já dissemos anteriormente acerca do assédio moral, pelo fato de que, no direito brasileiro, há norma expressa determinando a responsabilização patrimonial do empregador por ato de seus empregados.

Com o advento do novo Código Civil, o empregador continua sendo responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942. No entanto, diferentemente do diploma anterior, dispõe o art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos.

Assim sendo, note-se que, tanto no caso de o empregador ser o assediante como quando este é um empregado ou preposto da empresa, a vítima pode exigir daquele a reparação civil pelo assédio sofrido no local de trabalho.

Vale assinalar ainda que, na hipótese de o assediador ser um terceiro estranho ao quadro funcional da empresa, como no caso de clientes, fornecedores ou credores, o empregador também pode responder civilmente pelo assédio ocorrido, se facilitar a ocorrência das atitudes ilícitas para obter algum proveito econômico daquele que está assediando seu empregado. Não se pode olvidar que é seu dever evitar a prática do assédio sexual, mantendo um ambiente laboral sadio e garantindo a dignidade de seus trabalhadores, entendimento este também de nossos Tribunais, como se vê a seguir:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade necessária para exercer sua atividade, eliminando qualquer possibilidade de importunações e agressões de qualquer espécie, inclusive, e principalmente, as resultantes da libido. Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar a indenização adequada. (TRT 12ª Região, 2ªT. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001)

8 – Da culpa concorrente

Dentro da caracterização do assédio sexual, uma questão desperta interesse, qual seja, a possibilidade de existência de culpa recíproca.

Como bem sustenta Rodolfo Pamplona Filho⁶,

“A provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ofensor, ainda que não o justifique. É óbvio que não se quer aqui defender o assediador, sustentando que se a vítima “facilitar” e ele a constranger para satisfazer sua libido estaria no exercício regular de um direito. O que se pretende é não excluir a culpa da vítima que pode, em certas ocasiões, incitar a ocorrência daquela conduta por parte do assediador.”

Pode-se dizer, então que, tendo determinado comportamento, o indivíduo assume o risco de receber propostas de natureza sexual, o que, entretanto, não exime o assediante de culpa.

Neste caso há culpa concorrente, que no âmbito cível tem o condão de dividir a responsabilidade entre os sujeitos, diferentemente do que ocorre no direito penal, no qual, como é cediço, não se admite a compensação de culpas. Com efeito, na esfera cível, acontecendo o evento danoso por culpa também da vítima, se houver algo a indenizar, o montante será repartido entre o agente e o ofendido, na proporção que for justo. A responsabilidade do ofensor é atenuada, eis que o evento ensejador do dano provém tanto de sua culpa quanto de culpa da vítima.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

9 - CONCLUSÃO

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é que, neste, o fim almejado pelo agressor é o favorecimento sexual, enquanto naquele o objetivo é humilhar e diminuir sua auto-estima.

O assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato.

O assédio sexual é a prática de conduta de índole sexual, não desejada, que atenta contra a dignidade pessoal e a liberdade individual do assediado, acarretando, por conseguinte, efeitos negativos na execução do trabalho e no ambiente laboral em si. O assédio sexual pode ser classificado como assédio por chantagem ou assédio por intimidação. Além das sanções civil e criminal, o assédio gera efeitos na relação de emprego, que podem ser justa causa para extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto laboral, dependendo de quem for o sujeito assediador.

Ambas as formas de assédio devem ser repudiadas pelo Direito, uma vez que atentam contra a dignidade da pessoa humana e esta deve ser preservada acima de tudo, além de ser um princípio sobre o qual se fundamentam os ordenamentos democráticos modernos.

10 - REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

BRASIL, **Código Civil (2002)**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: LTr, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LOBREGAT, Marcos Vinícius. **Dano moral nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista Gênesis. Curitiba: Gênesis, set. 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

- ◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, v. 4, 2003.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, Américo Luis Martins da. **Dano moral e sua reparação civil**. 2 ed. São Paulo: RT, 2002.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 7 ed. São Paulo: RT, 2007.

Notas de rodapé

- ¹ HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p.83.
- ² MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. Revista do TST, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.
- ³ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.
- ⁴ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.
- ⁵ JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- ⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

4.2. “Assédio moral: problema antigo, interesse recente”.

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar.

Juíza do Trabalho do TRT da 21ª Região. Especializanda em Processo Penal pela Universidade de Fortaleza (CE). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 22 set. 2008.

RESUMO: O problema da violência psicológica no ambiente de trabalho é antigo, no entanto, somente na última década se aprofundaram os estudos e pesquisas sobre o tema, ganhando destaque, inclusive, na mídia nacional. Assim, nos últimos tempos o tema assédio moral está na ordem do dia, o que facilmente se constata pelo aumento expressivo e assustador de casos e, conseqüentemente, de vítimas deste nefasto fenômeno. Procedemos, então, ao estudo detido do assédio moral no ambiente de trabalho, analisando seu contexto de surgimento, conceito, classificação, técnicas de agressão, conseqüências, tratamento legal no direito pátrio nacional e algumas formas de prevenção, de simples implementação e baixo custo que se efetivadas poderão contribuir eficazmente para a erradicação do fenômeno. Desse modo, pretendemos com este estudo alertar para a importância do tema em questão, provocando a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral – *mobbing* – psicoterror – meio ambiente do trabalho – dignidade da pessoa humana.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. 3. Noções gerais sobre o assédio moral no trabalho. 3.1 Contexto sociolaboral de surgimento e desenvolvimento. 3.2 Conceito. 3.3 Classificação. 3.4 Técnicas utilizadas pelo agressor. 4. Conseqüências do *mobbing*. 5. Tratamento legal conferido ao assédio moral no Brasil. 5.1 O recurso aos princípios constitucionais e à teoria da eficácia horizontal. 6. Formas de prevenção. 6.1 Atividades de relaxamento e entretenimento. 6.2 Novas técnicas de gerenciamento. A técnica da avaliação 360 graus. 6.3 Condutas afirmativas da empresa. 6.4 Ouvidorias e mediações. 6.5 *Marketing* social dos sindicatos. 6.6 Abordagem pelo SESMT e CIPA. 7. Conclusão. 8. Referências Bibliográficas.