



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**MAGDA APARECIDA DA SILVA MANATA**

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

**Assis**  
2011

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634  
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: [www.fema.edu.br](http://www.fema.edu.br)

**MAGDA APARECIDA DA SILVA MANATA**

## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior - IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito para a conclusão do curso de graduação.

Orientanda: Magda Aparecida da Silva Manata

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Elizete Mello da Silva

**Assis**  
2011

## FICHA CATALOGRÁFICA

MANATA, Magda Aparecida da Silva

Assédio Moral no Trabalho / Magda Aparecida da Silva Manata. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2011.

63p.

Orientadora: Elizete Mello da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio. 2. Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**MAGDA APARECIDA DA SILVA MANATA**

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior - IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito para a conclusão do curso de graduação, analisada pela seguinte comissão examinadora:

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Elizete Mello da Silva \_\_\_\_\_

**Analisador:** \_\_\_\_\_

**Assis**  
2011

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao meu esposo, pela paciência e compreensão e às minhas filhas, que são a razão da minha vida e que juntos torceram para que eu atingisse o meu objetivo; meus pais, que me ensinaram a viver com dignidade, e aos meus irmãos, sobrinhos e cunhados que fazem parte da minha vida e que de muitas formas me incentivaram nesta jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me dado sabedoria e saúde para que cumprisse essa importante etapa da minha vida. Ao meu esposo, que não mediu esforços para me apoiar e me incentivar a concluir o curso. Às minhas filhas, que compartilharam comigo todos os momentos dessa caminhada. Agradeço ao meu irmão Paulo e a minha sobrinha Valéria, que muito me ajudaram a tornar esse sonho realidade. Em especial à minha querida professora Elizete Mello da Silva, pela preciosa orientação.

## EPÍGRAFE

De tanto ver triunfar as nulidades,  
De tanto ver crescer as injustiças,  
De tanto ver agigantarem-se os poderes  
nas mãos dos maus, o homem chega  
a desanimar-se da virtude,  
a rir-se da honra,  
a ter vergonha de ser honesto.

[Rui Barbosa](#)

## **RESUMO**

Este trabalho tem por objetivo focar o assédio moral nas relações do trabalho, bem como problematizá-lo em seu combate e na proteção da dignidade da pessoa humana pelos Direitos Fundamentais. Porém, a grande questão desse problema relaciona-se à produção de provas, o que deixa o trabalhador a mercê de contingências aleatórias. Assim, se o Direito do Trabalho reconhece, na relação do superior (patrão ou chefe), a hipossuficiência sobre o subalterno, por que não no caso do assédio moral?

Palavras-chave: dignidade; trabalho; assédio



## **ABSTRACT**

This work aims focus on psychological harassment in the relations of work, as well as problematizing-it in their fight and the protection of human dignity for Fundamental Rights. However, the great question of this problem concerns-if the production of evidence, which leaves the worker the mercy of contingencies random. Thus, labor law recognizes, in the relationship of the higher (boss or head), the hypo-sufficiency on subaltern, why not in the case of harassment?

Keywords: dignity; work; assiduousness

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b> .....	<b>14</b>
2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	14
2.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	16
<b>3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR</b> .....	<b>18</b>
3.1 DIREITO AO TRABALHO E GARANTIA DO EMPREGO .....	18
3.2 DIREITO AO DESCANSO E AO LAZER .....	19
3.3 DIREITO AO SALÁRIO .....	20
3.4 PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAR .....	21
<b>3.4.1 A discriminação da mulher no trabalho</b> .....	<b>22</b>
<b>3.4.2 O portador de deficiência</b> .....	<b>23</b>
3.5 DIREITOS DE PERSONALIDADE .....	25
3.6 DANO MORAL .....	25
3.7 ASSÉDIO SEXUAL .....	26
3.8 AGRESSÃO MORAL .....	27
3.9 INDENIZAÇÃO .....	28
3.10 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....	28
<b>4 ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>35</b>
4.1 CONCEITO .....	35
4.2 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL .....	36
4.3 PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....	37
4.4 PERFIL DO ASSEDIADOR .....	38
4.5 PERFIL DO ASSEDIADO .....	39
<b>4.5.1 As mulheres</b> .....	<b>40</b>
4.5.1.1 Situações mais frequentes de assédio moral em relação às mulheres .....	41

4.6 CONDUITAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL .....	42
4.6.1 Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor .....	43
4.7 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL .....	45
4.7.1 Conseqüências mais freqüentes do assédio moral .....	46
4.7.2 Perdas para a empresa .....	47
4.8 COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL .....	49
4.8.1 Dicas para combater o assédio moral .....	51
4.9 RESPONSABILIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL .....	51
4.9.1 Da responsabilidade de quem praticou o ato .....	52
4.9.2 Da responsabilidade do empregador .....	53
4.9.3 Da responsabilidade penal pelos danos causados à integridade física...	54
4.10 O ÔNUS DA PROVA .....	54
4.10.1 A inversão do ônus da prova .....	55
4.11 JURISPRUDÊNCIAS RELATIVAS À PROVA .....	57
4.12 HISTÓRIAS REAIS .....	58
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>60</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>62</b>

## I- INTRODUÇÃO

Este trabalho está embasado no Direito Processual do Trabalho, e tem por objetivo abordar o assunto no âmbito das relações do trabalho, tendo como tema principal o assédio moral.

A lei de combate ao assédio moral surge como instrumento de proteção da dignidade humana (Direitos Fundamentais) nas relações de trabalho. O seu objetivo é o de proteger o trabalhador contra situações de ultraje e de humilhação. Porém, a grande questão que permanece como problema relaciona-se à produção de provas. A sensação que se tem é a de que, se de um lado há proteção, de outro, deixa o trabalhador à mercê de contingências aleatórias.

A importância deste estudo está na hipótese da aplicação da inversão do ônus das provas nas relações de assédio moral nos processos trabalhistas que não dispõem de uma efetiva concretização quanto à procedência ou improcedência da ação.

O Direito do Trabalho reconhece, na relação do superior (patrão ou chefe), a hipossuficiência sobre o subalterno, porque não no caso de assédio moral? A resposta a esta pergunta fundamenta-se, teoricamente, com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Este trabalho justifica-se por sabermos que, na sociedade atual, muitos trabalhadores são assediados na sua vida laborativa e, assim, observamos que tais pessoas não sabem dos seus direitos, a quem e como recorrer.

Desse modo, consideramos necessária a discussão dessa temática.

Na primeira parte, abordaremos, numa reflexão teórica, a dignidade da pessoa humana, a origem e desenvolvimento do conceito e o princípio da dignidade humana na Constituição Federal de 1988. Assim sendo, caracterizamos a dignidade da pessoa humana como um princípio absoluto. E mesmo que se opte em determinada situação pelo valor coletivo, ela não pode nunca sacrificar e ferir o valor da pessoa humana.

No segundo momento, trataremos dos direitos fundamentais do trabalhador dividindo-o em tópicos que abordam direito ao trabalho e garantia do emprego, ao descanso e ao lazer, ao salário, a proibição de discriminar, a discriminação da mulher no trabalho, o portador de deficiência, e, a isso tudo, debateremos os direitos de personalidade, o dano moral, o assédio sexual, a agressão moral e a possível indenização assegurada na reparação do dano do trabalhador. Destacaremos, portanto, que a relação de trabalho é uma situação em que o dano moral pode ter, não apenas repercussões na vida profissional do trabalhador, como também, no conceito da empresa, sendo grave a acusação que denigre a dignidade do trabalhador e difama o empregador.

No último capítulo, adentraremos especificamente no tema assédio moral. Nesta parte do trabalho, destacaremos o conceito e classificação do assédio moral, principais causas do assédio moral no trabalho, o perfil do assediador, o perfil do assediado, assédio moral em relação às mulheres e todas as consequências e responsabilidades no combate às atitudes assediadoras cometidas nos locais de trabalho.

## II. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Esse tema justifica-se por estar positivado na Constituição Federal do Brasil, como fundamento de uma sociedade democrática. Desse modo, deve assegurar a todos a proteção da honra e da dignidade.

Porém, conforme salienta Torres (2006, p. 1), o Poder Judiciário vem encontrando grandes dificuldades para efetivar a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais por ela consagrados. A nosso ver, isso ocorre, principalmente, quando a garantia desses direitos guarda relação com o trabalhador.

Portanto, neste capítulo, para aprofundarmos nessa temática, abordaremos a origem, o desenvolvimento e, finalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana tomando-se por base a Constituição Federal Brasileira de 1988.

### 2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Há várias correntes para a origem da dignidade da pessoa humana, tanto de origem cristã como de origem filosófica. A primeira é baseada no fato de que todos somos feitos à imagem e semelhança de Deus; por isso, temos que ter a nossa dignidade inviolável e sermos tratados com isonomia e respeito.

Já no pensamento filosófico, Kant afirma que o homem não é objeto e não deve ser tratado como tal. Para Kant, a razão prática prevalece sobre a razão teórica. A moralidade significa a libertação do homem, e o constitui como ser livre: "Só o homem não existe em função de outro e por isso pode levantar a pretensão de ser respeitado como algo que tem sentido em si mesmo". (apud SANTOS, 2000, p. 2).

Segundo Kant, o homem existe como um fim e não como meio, tem valor absoluto e não pode ser usado como instrumento para algo e, justamente por isso, tem dignidade.

A dignidade da pessoa humana só foi concebida nas constituições elaboradas após a Segunda Guerra Mundial, da qual resultou profunda desvalorização do ser

humano especialmente porque ocorreu a destruição e descartabilidade de milhares de judeus que, perante o nazismo, comprometiam a estruturação da raça ariana perfeita.

Tamanho o impacto gerado por tal barbárie que, após, foi apresentada a Carta das Nações Unidas, em 1945 e, a seguir, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

Segundo observa Zanoti (2006, p. 123):

Não bastaria que os sobreviventes da catástrofe bélica vivessem, mas que o fizessem com dignidade. E viver com dignidade implicaria na necessidade da presença do Estado, para que na condição de normatizador e fiscalizador, pudesse aplicar sanções como forma de impedir a exploração do homem pelo próprio homem, além de contribuir para que não se cristalizassem profundas discrepâncias nas relações sociais.

Assim, necessário se faz a intervenção do Estado a fim de proteger os direitos fundamentais, garantindo sua efetivação, principalmente no que se refere à dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a dignidade da pessoa humana foi consagrada expressamente na Constituição Federal de 1988, assim disposto em seu “artigo 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: inciso III – a dignidade da pessoa humana”.

Com o reconhecimento exposto, no título dos princípios fundamentais, da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do nosso Estado democrático (e social) de Direito (art. 1º, inc. III, da CF), o constituinte de 1987/88, além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu expressamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal. (SARLET, 2009, p. 98)

Apesar de estar expressamente reconhecido como um dos fundamentos do Estado, tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos como nas Constituições do mundo inteiro, o princípio da dignidade da pessoa humana é totalmente desrespeitado pela sociedade, não garantindo, assim, uma vida digna ao homem.

## 2.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Como vimos, para Kant, o que caracteriza o ser humano, e o faz dotado de dignidade especial é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo: "o homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade". (KANT, 1999, p. 134)

No Brasil, o ideal de proteção da dignidade da pessoa humana, somente foi reconhecido formalmente na ordem positiva com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido ministra Boldrini (2003, p. 7), "O texto constitucional consagrou o valor da dignidade da pessoa humana como princípio máximo e o elevou, de maneira incontestada, a uma categoria superlativa em nosso ordenamento, na qualidade de norma jurídica fundamental."

Dessa forma, toda ação do ente estatal deve ser avaliada, sob pena de inconstitucional e de violar a dignidade da pessoa humana, considerando-se que cada pessoa é tomada como fim em si mesmo ou como instrumento, como meio para outros objetivos.

Conforme salienta Piovesan (2003, p. 390):

Por tamanha envergadura, afirma-se, no entendimento mais engajado com a ordem constitucional implantada, que "princípio constitucional que é o respeito à dignidade da pessoa humana obriga irrestrita e incontornavelmente o Estado, seus dirigentes e todos os atores da cena política governamental pelo que tudo o contrário é juridicamente nulo. Já no âmbito estritamente constitucional, "nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana."



Para Piovesan (2003, p. 391), a posituação dessa esfera de intangibilidade ética consubstanciada na dignidade da pessoa humana inaugura-as com a carta alemã *grundgesetz* de 1949. A autora afirma que esse documento vale para a Carta Brasileira firmada no Brasil em 1988.

O artigo de entrada da Lei Fundamental normaliza o princípio superior, incondicional e, na maneira da sua realização, indisponível, da ordem constitucional: a inviolabilidade da dignidade do homem e a obrigação de todo o poder estatal, de respeitá-la e protegê-la. Muito distante de uma fórmula abstrata ou mera declamação, a qual falta significado jurídico, cabe a esse princípio o peso completo de uma fundação normativa dessa coletividade histórico-concreta, cuja legitimidade, após um período de inumanidade e sob o signo da ameaça atual e latente a "dignidade do homem", está no respeito e na proteção da humanidade. A imagem do homem, da qual a Lei Fundamental parte no artigo 1º, não deve, nisso, nem individual nem coletivamente, ser mal entendida, ou dada outra interpretação. Para a ordem constitucional da Lei Fundamental, o homem não é nem partícula isolada, indivíduo despojado de suas limitações históricas, nem sem realidade da "massa" moderna. Ele é entendido, antes como "pessoa": de valor próprio indisponível, destinado ao livre desenvolvimento, mas também simultaneamente membro de comunidades, de matrimônio e família, igrejas, grupos sociais e políticos, das sociedades políticas, não em último lugar, também do Estado, com isso, situado nas relações inter-humanas mais diversas, por essas relações em sua individualidade concreta essencialmente moldado, mas também chamado a co-configurar responsavelmente convivência humana. Somente assim, entendido não só como barreira ou obrigação de proteção do poder estatal, o conteúdo do artigo 1º da Lei fundamental e os direitos do homem, dos quais o povo alemão por causa deste conteúdo, "como base de cada comunidade humana", declara-se partidário (artigo 1º, alínea 2, da Lei Fundamental), convertem-se em pressuposto da livre autodeterminação, sobre a ordem constituída, pela Lei Fundamental, da vida estatal deve assentar-se. (HESSE apud PIOVESAN, 2003, p. 391)

Assim, além de configurar em princípio constitucional fundamental, a dignidade da pessoa humana se individualiza de todas as demais normas dos ordenamentos, dentre as quais, a brasileira.

### **III. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

Conforme já discorremos no capítulo anterior, o principal objetivo do nosso ordenamento jurídico é a dignidade da pessoa humana. Neste contexto, os trabalhadores têm a necessidade de estarem protegidos por leis que lhes garantam dignidade como seres humanos. Sendo assim, os trabalhadores são titulares de direitos fundamentais, os quais trataremos neste capítulo.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, reconhece o trabalho como um direito e nos artigos 7º ao 11 estão prescritos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. Além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas regulamenta as relações de trabalho subordinado no Brasil.

#### **3.1 DIREITO AO TRABALHO E GARANTIA DO EMPREGO**

Na Constituição Federal, em seus artigos 1º, IV, 170 e 193 é reconhecido o direito social ao trabalho como condição da efetividade da existência digna.

O direito individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão se coloca entre o direito social ao trabalho, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissional, à livre escolha do trabalho, assim como à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Assim, o direito ao trabalho deve ser entendido como a liberdade de trabalhar e o direito de ocupar um posto de trabalho em igualdade de condições, sem discriminações.

### 3.2 DIREITO AO DESCANSO E AO LAZER

O direito ao descanso é condição essencial para o exercício do direito ao trabalho. Descansar o corpo e a mente em períodos regulares faz com que o trabalho possa ser desenvolvido de maneira saudável, produtiva, evitando, ainda, o adoecimento.

A legislação brasileira assegura diversas modalidades de descanso, abaixo citadas:

a) intervalo intrajornada – é o descanso assegurado durante o período em que o trabalhador está cumprindo sua jornada de trabalho e visa ao descanso e alimentação. A Consolidação das Leis Trabalhistas assim determina:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso e refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

b) intervalo interjornada - é o intervalo mínimo a ser respeitado entre duas jornadas de trabalho, para que o trabalhador se afaste do local de trabalho, retorne à residência e possa dormir. A Consolidação das Leis Trabalhistas assegura:

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

c) repouso semanal remunerado – é a garantia de um dia de descanso na semana, como pausa para que o trabalhador possa cuidar dos afazeres de sua vida pessoal, religiosa e familiar. Está na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 7º, XV, da Constituição Federal: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Art. 67, da Consolidação das Leis Trabalhistas: será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

d) férias anuais – esse direito favorece o descanso e o lazer, por razões médicas, familiares e sociais. Também é garantido na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 7º, XVII, da Constituição Federal: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Art. 129, da Consolidação das Leis Trabalhistas: todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Na correria do mundo atual, onde o cérebro humano tem que absorver inúmeras informações para serem processadas, compreendidas e colocadas em prática, o descanso se torna direito mais que fundamental, merecendo respeito, para que o trabalhador possa viver com dignidade.

### 3.3. DIREITO AO SALÁRIO

O direito ao salário é um direito indisponível na vigência da relação laboral, sendo nula a declaração em que o trabalhador abdica de parte do seu salário.

Conforme Nascimento (2009, p. 1059-1063), “Há quatro princípios básicos de proteção jurídica ao salário: o princípio da *irredutibilidade*, o da *inalterabilidade prejudicial*, o da *impenhorabilidade* e o da *intangibilidade*.”

O princípio da irredutibilidade é declarado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, VI. Mas, segundo Nascimento (2009, p. 1060) tal princípio é a regra; a redução não é vedada e sim condicionada, pois, depende de negociação coletiva com o sindicato.

Os salários são inalteráveis por ato unilateral do empregador e prejudicial ao empregado.

Conforme o artigo 649, IV, do CPC, os salários são impenhoráveis, salvo para pagamento de pensão alimentícia.

Os salários são intangíveis, não podem sofrer descontos, salvo os previstos em lei.

O salário é a única base de subsistência do trabalhador, sendo, por isso, essencial para a satisfação das suas necessidades pessoais e familiares.

### 3.4 PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAR

A Constituição Federal define o direito ao trabalho como um direito social, sendo proibido qualquer tipo de discriminação em relação ao emprego de qualquer cidadão.

Segundo a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Exclui aquelas diferenças ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego.

A discriminação pode se referir ao sexo, idade, cor, estado civil, religião, ou algum tipo de deficiência portada pela pessoa. Discrimina-se, ainda, por doença, orientação

sexual, aparência, e por uma série de outros motivos, que nada têm a ver com os requisitos necessários ao efetivo desempenho da função oferecida. Há a presença de discriminação, também, quando se exige certidões pessoais ou exames médicos dos candidatos a emprego.

A legislação brasileira considera crime o ato discriminatório, como se depreende das leis 7.853/89 (pessoa portadora de deficiência), 9.029/95 (origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade e sexo) e 7.716/89 (raça ou cor).

Cabe ao Ministério Público do Trabalho do Brasil reprimir, de forma preventiva e repressiva, toda e qualquer forma de discriminação que limite o acesso ou a manutenção de postos de trabalho, através de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos, acarretando a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC (documento em que o empregador se compromete a não mais infringir a lei, ou seja, nesse caso, discriminar o trabalhador) ou a propositura de ação civil pública.

### **3.4.1 A discriminação da mulher no trabalho**

No que diz respeito ao trabalho da mulher, a Lei n. 9.029/95 previu como crime as seguintes práticas discriminatórias:

a) discriminação de raça ou cor:

A Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos XLI e XLII, dispõe:

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei.

O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, assegura aos trabalhadores em geral a proibição de ato discriminatório por motivo de cor.

b) discriminação pelo estado civil:

O artigo 7º, inciso III, da Constituição Federal, determina que a discriminação pelo estado civil é violação ao preceito constitucional, sendo a mulher uma das maiores vítimas desse preconceito, uma vez que ela, quando casada, tem maiores possibilidades para a maternidade.

Referida lei também considera ato discriminatório a exigência, pelo empregador, de atestados, exame, laudo, declaração ou qualquer outro meio destinado a esclarecer se a mulher está grávida ou esterilizada. Há punição para tal ato sob a forma de detenção de 1 a 2 anos, multa de 10 a 50 vezes o salário pago e a proibição de financiamentos em instituições oficiais.

Seguiu-se a Lei 9.799, de 1999, que estabeleceu regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a ponto de tipificar como discriminatórios diversos atos, como a publicação de anúncio de emprego em que haja referência ao sexo, salvo quando necessário, tendo em vista a natureza da função, ampliando as medidas de proteção à maternidade e de combate à discriminação da mulher. NASCIMENTO (2009, p. 500)

Como vimos, atualmente a mulher encontra amparo na legislação brasileira no que se refere a sua discriminação no emprego. Porém, ela ainda não está em uma condição favorável em relação ao homem, ocorrendo ainda discriminação profissional, pois, mesmo exercendo a mesma função, o seu salário é inferior ao do homem. Há, ainda, certa hesitação por parte das empresas nas contratações de mulheres, especialmente pelo fato de eventual gravidez e o consequente direito a 120 dias de licença maternidade e estabilidade no emprego.

#### **3.4.2 O portador de deficiência**

O artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal proíbe qualquer ato discriminatório no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Portaria n. 772, de 26.8.99, do Ministério do Trabalho, permite a contratação de pessoa deficiente, sem a caracterização de emprego com o tomador de serviços, conforme o art. 1º:

I- realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II- a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho;

III- o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido à deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho;

IV- igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

O trabalho prestado pela pessoa portadora de deficiência física poderá ocorrer no âmbito da entidade que prestar assistência ou da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial (art. 1º, §1º).

Conforme o art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112/90, é assegurado o direito da pessoa portadora de deficiência se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições lhe sejam compatíveis, e reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso.

Além disso, o Poder Executivo Federal estabelecerá, na forma da lei e ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que utilizem empregados de deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio (art. 22, § 4º, Lei n. 8.212/91).

A Lei n. 8.213/91, estabelece, em seu artigo 93, cotas compulsórias de vagas a serem respeitadas pelas empresas do setor privado com mais de cem empregados, observando proporção:

I – de 100 a 200 empregados, 2%;

II – de 201 a 500, 3%;

III – de 501 a 1000, 4%;



IV – 1001 ou mais, 5%.

O empregado deficiente ou reabilitado somente poderá ser dispensado após a contratação de substituto de condição semelhante. Trata-se de uma garantia no emprego e não uma forma de estabilidade.

### 3.5 DIREITOS DE PERSONALIDADE

Para Nascimento (2009, p. 505): “Direitos de personalidade são aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano.”

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão impõe, em seu art. 6º, o reconhecimento da personalidade dos indivíduos em todos os lugares.

Baseada nisso, a Constituição Federal consagrou tais direitos no Título II, da Carta Política (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), estabelecendo, no art. 5º, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade e à igualdade. Em seguida, no inciso X, do mesmo artigo, contemplou especificamente a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, instituindo, do mesmo modo, a inviolabilidade desses direitos.

### 3.6 DANO MORAL

O dano moral é definido por Teixeira Filho como “o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida.” (TEIXEIRA FILHO, 2002, p. 617)

Tendo em vista o texto constitucional que admite a qualquer pessoa indenização moral, independentemente da indenização material, cabe ao trabalhador reclamar por dano moral em razão das relações de trabalho.

O art. 483, letra “e” da Consolidação das Leis Trabalhistas determina que o ato praticado pelo empregador contra o empregado que ofenda sua moral é passível de rescisão indireta do contrato, podendo o empregado requerer a devida indenização moral.

Pelo que pudemos observar no presente trabalho a legislação brasileira tem como uma das finalidades fundamentais assegurar o respeito da dignidade do trabalhador, assim, quando há lesão a sua moral, necessário se faz que ele exija uma reparação.

### 3.7 ASSÉDIO SEXUAL

A tipificação do assédio sexual surge como uma forma de inibir comportamento de ordem sexual que muitas vezes acaba por gerar demasiado constrangimento em ambientes laborais e principalmente queda na produtividade do trabalhador.

Sobre o assunto, Nascimento (2009, p. 520) faz o seguinte apontamento:

Assédio Sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço.

O assédio sexual é uma forma de discriminação do empregado em posição inferior, compreendendo homem e mulher.

A Constituição Federal veda quaisquer tipos de discriminação que diferenciam o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos.

### 3.8 AGRESSÃO MORAL

A agressão moral, segundo Nascimento, “é o ato único por si suficiente para causar o dano (por ex., o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos, contra o empregado, salvo em legítima defesa).” (NASCIMENTO, 2009, p. 517)

Pode configurar-se devido a uma publicação ofensiva pelos meios de comunicação e, nesse caso, será aplicado o art. 49 da Lei n. 5.250/67 (Lei de Imprensa). Conforme o art. 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, poderá o trabalhador rescindir o contrato com direito às verbas rescisórias mais a indenização por dano moral (art. 5º, da Constituição Federal e art. 12 e 186 do Código Civil).

Cumprido ressaltar que a agressão moral, por ser um ato instantâneo, difere do assédio moral, por pressupor este reiteração, comportamento, prática que se repete. De acordo com Hirigoyen (2002, p.65), assédio moral no trabalho é:

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam 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.

Assim, a diferença entre agressão moral e assédio moral, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela.

As relações envolvendo o trabalho devem basear-se nos princípios que garantam a dignidade da pessoa do trabalhador, pois, o direito busca proteger não só a saúde física do trabalhador, mas, também, a sua saúde mental.

Portanto, a indenização por danos morais diante da violação de tais direitos tem por finalidade punir a discriminação, a marginalização ou de qualquer outro fator, que prejudique o trabalhador.

### 3.9 INDENIZAÇÃO

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso V, assegura a reparação do dano. Nela se expressa a possibilidade de indenização por dano material, moral ou à imagem, tendo sido objeto de várias ações judiciais no país.

Cumprido ressaltar que a indenização não supre o sofrimento causado, pois não há como se calcular em dinheiro, quanto vale a honra ou a imagem das pessoas.

Diariamente, os trabalhadores são submetidos a ofensas como injúrias, ultrajes e humilhações, impostas na maioria das vezes, por seus próprios empregadores. São por exemplo, a realização de revistas vexatórias, assédios sexuais, ou mesmo, empregadores que afixam cartazes na empresa com declarações caluniosas, no intuito de punir determinado empregado.

Sendo assim, para estes trabalhadores submetidos a situações constrangedoras, que se sentem violados em sua honra pela conduta do empregador é assegurado o direito de reparação por danos morais.

### 3.10 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Definido pelo artigo 3º, I, da Lei n. 6.938/81, a Constituição Federal consubstanciou o meio ambiente do trabalho como bem essencial à vida, preservando seu equilíbrio e garantindo-o a todos.

Para Santos (2000: *web Page*) o meio ambiente do trabalho é: “O conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa.”

Segundo o autor (*Ibidem*), com base na Constituição Federal, a doutrina passou a entender que meio ambiente comporta a seguinte subdivisão:

a) meio ambiente físico ou natural: constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, etc., incluindo ecossistemas (art. 225, §1º, I, VII);

b) meio ambiente cultural: constituído pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares, etc. (art. 215, §1º e §2º);

c) meio ambiente artificial: conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas (art. 182, art. 21, XX e art. 5º, XXIII); e

d) meio ambiente do trabalho: conjunto de condições existentes no local de trabalho relativas à qualidade de vida do trabalhador (art.7, XXII e art. 200, VIII).

Segundo Nascimento (2009, p. 528):

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc.

Portanto, o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

O artigo 225, *caput*, estabelece que o bem ambiental é direito de cada um e de todos ao mesmo tempo. É um bem de uso comum do povo, cuja proteção destina-se a um bem maior, qual seja, o direito à vida com qualidade e dignidade a todos assegurada, envolvendo, assim, a preservação do meio ambiente de trabalho equilibrado.

Assim, respeitando-se as garantias e direitos fundamentais amplamente assegurados pela Constituição Federal de 1988, conseguiremos viabilizar uma sociedade mais justa e solidária, na qual o trabalhador seja considerado como pessoa humana merecedora de uma vida digna, fazendo jus aos preceitos constitucionais que lhes são destinados.

Isto posto, podemos relacionar os pontos mais importantes dos direitos fundamentais do trabalhador no que tange ao assunto principal do presente trabalho, o assédio moral.

Deste modo, é imperioso discutir aspectos relevantes, dentro da Consolidação das Leis Trabalhistas e da Constituição Federal, à proibição de discriminar, discriminação da mulher no trabalho, do portador de deficiência, direitos de personalidade, dano moral, assédios sexual e moral.

É importante, pois, ressaltar que, discutir essa temática é uma maneira de caracterizar as formas de assédio, fundamentada em conceitos próprios das leis trabalhistas e, a partir destes conceitos, elaborar uma reflexão teórica que priorize a ética como elemento conciliador entre empregador e empregado.

Nascimento (2009, p. 493-494), em relação à proibição de discriminar, afirma:

O direito de não ser discriminado é um dos principais direitos fundamentais do trabalhador. Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados no emprego.

Essa visão vai de encontro com o que está descrito na Constituição Federal, que dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...” (art. 5º, caput): “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (art. 5º, I); a

“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (art. 5º, XXX); e a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 5º, XXXI)

Como elemento objetivo da discriminação podemos conceituar que “a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado revelando uma escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes” (p. 495), mostra um desvirtuamento, pelo empregador, do valor igualdade entre pessoas aptas para ocupação de determinado cargo. Desse modo, a não-discriminação tem por finalidade dar, nas relações trabalhistas, atendimento a circunstâncias concretas que sejam impeditivas da entrega de uma função não atendida por pessoa que não pode exercê-la.

Ainda, segundo Nascimento (2009, p. 497), “Não contratar candidato por inadequação às funções que teria que desempenhar não é o mesmo que discriminar, porque não há, nesse caso, preconceito contra uma pessoa, mas outra razão: o imperativo de compatibilização entre a pessoa e a atribuição que pretenda exercer.”

Um outro aspecto importante para a justificativa do nosso tema, é sobre a discriminação da mulher no trabalho. Segundo a lei n. 9.029/95, considera-se ato discriminatório do trabalho da mulher a exigência, pelo empregador, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer meio destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada. Essa lei se embasa nas Convenções nº 111 a 156, sobre discriminação da mulher no emprego, fundadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como também, pela ONU (1979). Esses pontos resvalam-se na eliminação da discriminação no emprego da mulher mediante: 1) direito ao trabalho; 2) direito às mesmas oportunidades de emprego; 3) direito à escolha da profissão e emprego; 4) direito à igual remuneração; 5) a seguridade social; 6) proteção da saúde e segurança no trabalho; 7) proibição de dispensa por

gravidez ou licença-maternidade ou estado civil; 8) proteção especial durante a gravidez.

A consequência à desobediência de qualquer um desses itens pelo empregador e comprovada a discriminação, a lei prevê “reintegração no emprego com os salários do período de afastamento em dobro além de, em casos extremos de discriminação, detenção de 1 a 2 anos, multa administrativa de 10 a 50 vezes o maior salário pago pelo empregador e a proibição de financiamento em instituições oficiais.

Conforme expõe Nascimento (2009, p. 500), a lei brasileira protege o trabalhador portador de deficiência (contra discriminação) nos seguintes termos:

a) no tocante a salário e critérios de admissão (Constituição Federal, art. 7º, XXXI);

b) fixando cotas a serem preenchidas por reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (Lei n. 8.213, de 1991, art. 93), nas empresas com 100 ou mais empregados, de 2% a 5% dos seus cargos;

c) reservando a ocupação da vaga de reabilitado ou deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, na dispensa imotivada de deficiente para o cargo vago venha a ser destinado por substituto de condição semelhante (Portaria n. 4.677, de 1998, do Ministério do Trabalho e Emprego e Resolução n. 630 do INSS);

d) ao apoiar as pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e órgãos do Poder Público incumbidos de desenvolver programas na área dessas ações, inclusive ações civis públicas destinadas à proteção de interesse coletivos ou difusos dessas pessoas, promovidas pelo Ministério Público do Trabalho.

De acordo com o Decreto n. 3.298/99, há distinção entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade. Deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” Deficiência permanente é “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. Incapacidade é “uma redução



efetiva e acentuada da capacidade de integração social com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Enfim, deve ser levada em conta circunstâncias de cada caso concreto relativas a determinado tipo de deficiência. É uma problemática ainda em discussão no sentido de inserção destas pessoas no mercado de trabalho.

Quanto ao direito de personalidade, de natureza extrapatrimonial vão referir-se aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano. São prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, pois implicam num dever geral de abstenção para sua defesa e salvaguarda. São indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Por fim, podemos discutir matérias que são correlatas, mas que possuem características diferentes: dano moral, agressão moral, assédio moral e assédio sexual.

De acordo com Nascimento (2009, p. 516):

dano moral, que é o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho, não existindo um conceito de dano moral trabalhista, que, assim, vai buscar no direito civil os elementos de sua caracterização.

Concluindo, podemos destacar que a relação de trabalho é uma situação em que o dano moral pode ter não apenas repercussões na vida profissional do trabalhador como também, no conceito da empresa, sendo grave a acusação que denigre a dignidade do trabalhador e a difamação do empregador, o que chega a criar

dificuldades para atividade econômica. Ainda, segundo este autor, “o dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados do espírito constituem a consequência do dano”.

Diante do exposto, enfatizamos a necessidade de abrirmos o próximo capítulo para adentrarmos especificamente na temática estabelecida neste trabalho: o assédio moral.

## IV- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assédio moral é um tema que já existe há muito tempo, porém, suas graves consequências só passaram a ser conhecidas recentemente.

Muitas doenças, em especial perturbações mentais ou danos psíquicos podem ser considerados como consequências dessa violência praticada no ambiente de trabalho.

O Assédio se manifesta, por exemplo, quando o funcionário é sobrecarregado, retirado de suas funções, com tarefas que não são atribuições de seu cargo, é isolado e tem seu trabalho subestimado.

### 4.1 CONCEITO

Segundo Hirigoyen (2002, p. 65), assédio moral é toda conduta abusiva e repetitiva que possa trazer danos à dignidade, integridade física e psíquica de uma pessoa no ambiente de trabalho.

É um comportamento direcionado a alguém com o intuito de ferir sua auto-estima – acontece sempre que o agressor se sente ameaçado pela vítima, temendo que possa se sobressair em relação a ele, ou até mesmo por inveja e ciúmes. A humilhação é tanta que o assediado sente dor, tristeza e sofrimento.

“Os sentimentos de ciúme podem aparecer entre colegas, inclusive na hierarquia ou entre superiores e subordinados. Quando já não se é seguro de si, como aguentar ter um subordinado com mais diplomas e mais competitivo?” (HIRIGOYEN, 2002, p. 41)

O agressor teme o desemprego e até mesmo a vergonha de ser visto inferiorizado por um subalterno. O que se percebe diante de tal conduta é a extrema insegurança do assediador.

Hirigoyen (2002, p. 66) conceitua, ainda:

“O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras e hostis degradantes durante um período maior. Não morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se.”

Porém, deve-se observar que não é qualquer fato isolado de humilhação que se trata de assédio. Conforme o artigo “Assédio Moral no Trabalho – chega de humilhação!” – ([www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org), p. 2, acessado em 29.07.2010), para que o assédio seja configurado, a conduta deverá pressupor repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório), temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho.

Assim, o assédio moral no trabalho depende da sua intensidade, o que vai gerar danos a saúde física e psíquica do trabalhador, ameaçando seu emprego. Há de se ressaltar que situações assim podem levar, muitas vezes, até ao suicídio.

Em alguns países o assédio moral denomina-se de outra forma: *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* na Austrália e Grã-Bretanha; *harcèlement moral* na França, *murahachibu* no Japão, *emotional abuse* ou *mistreatment* nos Estados Unidos.

#### 4.2 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Conforme explicita Hirigoyen (2002, p. 112-116), o assédio pode ser vertical descendente (que vem da hierarquia), horizontal (que vem de colegas), misto (que vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas) e ascendente (que vem de um subordinado).

De todos, o mais comum é o vertical descendente, ou seja, o que vem da hierarquia e, segundo ressalta Hirigoyen (2002, p. 112): “...o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.”

#### 4.3 PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Na cartilha “Acidente Invisível que Põe em Risco a Saúde e a Vida do Trabalhador” (p. 17), disponível no site supracitado, no que se refere às principais causas do assédio moral é assim demonstrado:

A forma de organização da produção e as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos 20 anos são as principais causas. A reestruturação, novas políticas de gestão, mudanças do perfil do “novo” trabalhador, flexibilidade e multifuncionalidade são exigências que colocam o trabalhador em dúvida quanto a sua própria capacidade. A concorrência no mercado globalizado e a busca incessante de produtividade e lucros também têm conseqüências sociais, na medida em que homens e mulheres não são tratados como seres humanos, não têm cidadania e vivem à margem da sociedade. Para estarem incluídos nesta “lógica de mercado” devem dominar vários idiomas, ter boa formação acadêmica, ter saúde perfeita! Na verdade, vivemos numa sociedade que exclui o pobre, o mais velho, o negro, as minorias, os de baixa escolaridade, enfim os despossuídos!

E, acrescentando, na página 9, da mesma obra:

A ganância pelo lucro e o abuso de poder são os principais causadores dessa forma de violência. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão: os chefes exigem e os trabalhadores são obrigados a ultrapassar metas de produção. Nesse ambiente de trabalho a chefia pode ser cruel e autoritária, como também insegura e confusa; ou por vezes do tipo egoísta e mesmo “bajuladora” do patrão.

Concordamos com o posicionamento acima: a ambição e o abuso de poder são realmente os principais causadores dessa conduta. Pessoas inseguras, mal preparadas para a condição de chefe agem de forma cruel e autoritária, pressionando os trabalhadores por produtividade.

Inúmeras empresas revelam-se incapazes de fazer respeitar os mínimos direitos de um indivíduo e deixam desenvolver-se em seu interior o racismo e o sexismo. Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos. (HIRIGOYEN, 2002, p. 71)

Neste contexto, fica claro que o motivo da agressão é a inveja, a insegurança e o medo do agressor por sentir-se ameaçado por alguém que julga mais competente que ele.

Outro posicionamento de Hirigoyen (2002, p.72) em relação às causas: “As agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando fazer-se valer as custas do outro.”

Eis uma causa de assédio horizontal baseada na competitividade, quando um colega quer ser melhor que o outro e, quando não consegue, sua defesa é partir para o ataque por meio de humilhações.

#### 4.4 PERFIL DO ASSEDIADOR

O especialista em medicina do trabalho Mauro de Moura, citado por Vacchiano (2007, p. 24), descreve detalhes acerca de alguns dos aspectos psicóticos do assediador:

... é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo – além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua auto-estima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno ocupe o seu lugar. Medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente... Até porque o assediado sempre é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente. Chamamos o

assediador de "morcego" por ser alguém que procura sugar todas as forças do seu rival. A diferença de quem assedia para um chefe verdadeiro é que o primeiro quer todos os holofotes, quer ser reconhecido e admirado pelos outros. Além de não ouvir ninguém e achar que a única opinião que vale é a dele. Ou seja, trata-se de uma pessoa extremamente insegura e invejosa. Mas que não admite, jamais, seus defeitos. Tanto que em 100% dos casos quem procura ajuda são os assediados. Nunca os assediadores.

Para o autor, o assediador vê a sua vítima como uma ameaça, por ser muito mais competente e teme perder o seu lugar para um subalterno. O agressor, que se trata de uma pessoa invejosa e insegura, usa sua posição superior para atingir a vítima moralmente. O assediador nunca admite seus defeitos e, por isso, somente os assediados é quem procuram ajuda.

#### 4.5 PERFIL DO ASSEDIADO

Segundo a cartilha denominada "Assédio Moral... no local de trabalho" (p. 8) extraída do site já mencionado acima, as vítimas ao assédio moral são:

- trabalhadores com mais de 35 anos;
- os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar e são mais competentes que o agressor;
- saudáveis, escrupulosos e honestos, perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;
- portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- os que têm limitação de oportunidades por serem especialistas.

Já a pesquisa apontada por Hirigoyen (2002, p. 95), confirma a predominância do assédio moral entre indivíduos acima de 50 anos, julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.

A autora (2002, p.153) afirma, ainda, que:

Não sendo mais que um objeto, pouco importa quem ela é. Porém o agressor evita alguém que possa vir a pô-lo em perigo. É por isso que evita cuidadosamente opor-se a outros perversos narcisistas, ou a paranóicos, que muito se assemelham a ele. Quando perversos e paranóicos se associam, isto apenas decuplica o efeito destruidor sobre a vítima escolhida. É o que se vê mais particularmente nos grupos e nas empresas. É tão mais divertido menosprezar alguém ou zombar dele diante de um espectador que a isso estimule!

O curioso é que as vítimas de assédio moral, na maioria das vezes, não são pessoas incompetentes. Por isso, o agressor tenta inferiorizá-las. São pessoas que tem, geralmente, certa estabilidade e, assim, o terrorismo é maior, devido à dificuldade de serem demitidas. O agressor acredita que se causar pressão, essas vítimas ou sairão de seu caminho por meio de demissão ou ficarão tão acuadas que não mais serão ameaça para o seu poder.

#### **4.5.1 As mulheres**

De acordo com estudos realizados por Hirigoyen (2002, p. 99/100), 70% dos casos conhecidos de assédio são em relação às mulheres contra 30% dos homens: “As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes.”

Conforme narrado na página 14 do livreto “Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador”, consultada no site já informado, as mulheres, além de terem sobre si maior controle e fiscalização, são discriminadas. Percebe-se que já começa na procura de emprego, quando são analisadas com detalhes desde altura, peso, idade, estado civil, número de filhos, saúde, etc.

E, conseqüentemente, verifica-se que são as primeiras a serem demitidas.



#### 4.5.1.1 Situações mais frequentes de assédio moral em relação às mulheres

Conforme citadas nas diversas cartilhas sobre o tema disponíveis no site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) , acessado em 29.07.2010, as situações mais frequentes em face das mulheres são as seguintes:

- São as mulheres as mais impedidas de conversar com as colegas no ambiente de trabalho.
- Muitas empresas ainda fiscalizam as bolsas na saída.
- As mulheres são assediadas sexualmente, com promessas de promoção ou ascensão e quando não aceitam são perseguidas ou demitidas.
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens. São desviadas de função, realizam tarefas inferiores e trocam seu turno de trabalho sem avisar.
- A cesta básica, em geral, é associada ao número de faltas, atestados médicos ou a produtividade.
- Os chefes espalham boatos de que a trabalhadora está com “finginite” e fazem pressão para que peça demissão.
- Quando retornam após licença médica ficam sem função. São colocadas em pé, olhando através de parede de vidro as colegas trabalhando.
- São “aconselhadas insistentemente” a pedir demissão.
- Visando desmoralizá-las profissionalmente, são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento, ou abaixo de sua capacidade.

Há, ainda, situações como fazer de conta que a subordinada não existe, é invisível; sobrecarregar de trabalho exigindo urgência quando isso não é real; dar ordens por meio de um colega ou deixar várias recomendações em cima da bancada ou mesa, sem qualquer explicação.

Retiram até mesmo os equipamentos que permitem seu trabalho (telefone, computador, mesa, cadeira etc.). São mudadas de setor, ficam isoladas, sem

comunicação com colegas. Os chefes chegam a afirmar que a trabalhadora está com problema mental ou de relacionamento afetivo.

#### 4.6 CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

Existem inúmeras atitudes do agressor em relação à vítima que configuram o assédio moral. Eis algumas entre outras descritas por Hirigoyen (2002, p. 108/109):

- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores;
- Dar-lhe deliberadamente, instruções impossíveis de executar;
- Ignora sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Fazer gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares, etc.);
- Atribuir-lhe tarefas humilhantes;
- Falar com ela aos gritos.

Abaixo, extraímos, também, algumas condutas elencadas na página 13, do livreto “Assédio moral, acidente invisível que põe em risco a saúde”, disponível na internet, no site já informado acima:

- Brincadeira de mau gosto em caso de falta por problema de saúde, ou quando acompanha um familiar ao médico;
- Marcação sobre o número de vezes e tempo que fica no banheiro;
- Vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito;
- Desvalorização da atividade profissional do trabalhador;
- Condicionar um benefício ou mesmo direito à exigência de produção e limite de faltas;
- Sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- Ameaçar constantemente o trabalhador com demissão, transferência, rebaixamento etc.;

- Fazer brincadeiras freqüentes e de mau gosto referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc.;
- Criticar a vida pessoal do trabalhador(a);
- Sobrecarregar o funcionário(a) de novas tarefas, ameaçando em caso de não conseguir cumpri-las;
- Impedir o crescimento do profissional dentro da empresa e o desenvolvimento de sua carreira;
- Questionar a validade dos atestados médicos apresentados;
- Proibir que os colegas falem com o trabalhador(a) e este(a) com o seu sindicato;
- Sugerir que se peça demissão, etc.

Como vemos, são atitudes hostis de chefia, com o propósito de desestabilizar a vítima. Com isso, a saúde da vítima, tanto física como psíquica, é deteriorada gradativamente.

A destruição é tão intensa que a vítima vai perdendo, aos poucos, sua autoconfiança e interesse para o trabalho.

#### **4.6.1 Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor**

No texto “Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador”, página 05, encontramos as seguintes frases:

- Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
- É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!
- Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando.... de férias pra dormir até mais tarde....
- A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?

- Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!
- Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- Ou você trabalha ou você vai ao médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso como você!
- Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- Reconheço que foi acidente... mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!
- Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!
- Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- Se você ficar pedindo saída eu vou ter que transferi-lo de empresa... de posto de trabalho... de horário...
- Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
- Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.
- Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- A empresa não precisa de incompetente igual a você!

Tais frases dirigidas à vítima, seguidas de atitudes com certa frequência vão sendo introduzidas em sua mente já tão fragilizada, fazendo-a acreditar que são verdadeiras, e, mais uma vez sua auto estima é atingida.

## 4.7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências que irá sofrer o assediado dependem muito de seu perfil psicológico. Encontrando terreno fértil, o terror psicológico provoca na vítima danos físicos, mentais e psicossomáticos.

O médico Mauro Azevedo de Moura (apud TARCIANO e GUIMARÃES, 2004, p. 30) afirma que:

todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio [...].

Confirmando, Hirigoyen (2002, p.159 e 160) registra que:

quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. [...] Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.

Hirigoyen (2002, p.119) enfatiza que as consequências, o impacto dos procedimentos, serão mais fortes se partirem de um grupo aliado contra uma só pessoa do que se vier de um único indivíduo, bem como que o assédio de um superior hierárquico é mais grave do que o de um colega, pois a vítima tem o sentimento, na maioria justificado, de que existem menos recursos possíveis dos casos e que existe muitas vezes uma chantagem implícita na ação.

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor (HIRIGOYEN, 2002, p.164).

Segundo a autora, tamanho é o impacto que causa a agressão psicológica à vítima de assédio moral que atinge profundamente sua personalidade.

#### **4.7.1 Consequências mais frequentes do assédio moral**

A princípio, há danos que não parecem ter ligação com a agressão como baixa autoestima, desânimo, nervosismo, ansiedade e tristeza, desentendimento na família. Porém, esses problemas vão se agravando quando o assediado percebe a agressividade que lhe é dirigida e, então, começam a aparecer os problemas físicos como dores, insônia ou sonolência, diminuição da libido, dor de cabeça.

Conforme o texto “Assédio Moral no Serviço Público”, página 7, extraído no site supracitado: “Há casos que foram constatados consequências mais graves como: tentativas de suicídio, alcoolismo, depressão profunda, crises de pânico e até obesidade mórbida.”

O livreto “Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador”, página 10, disponível no site da internet acima indica alguns danos e agravos à saúde, causados por humilhações a seguir elencados:

- Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse.
- Pensamentos repetitivos.
- Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.

- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).
- Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir.
- Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.
- Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda.
- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva. Mudança de personalidade. Passa a praticar a violência moral.
- Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Tentativas de suicídio.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações.
- Aumento de consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.
- Diminuição de libido.
- Agravamento de doenças pré-existentes. Dores de cabeça.
- Estresse.

Apesar do sofrimento, o assediado continua trabalhando porque precisa do emprego. Pensa que se sair dali, com a saúde debilitada ou a idade avançada, pode não ter condições psíquicas de sair à procura de outro trabalho.

#### **4.7.2 Perdas para a empresa**

O médico Dr. Mauro Azevedo de Moura e Sílvia Maria Zimmermann (apud TARCIANO e GUIMARÃES, 2004, p. 28-29) apresentam um resumo das perdas para o empregador, nos seguintes custos:

##### Custos tangíveis:

- Queda da produtividade;

- Alteração na qualidade do serviço/produto;
- Menor eficiência;
- Absenteísmo físico aumenta;
- Doenças profissionais;
- Acidentes de trabalho;
- Danos aos equipamentos;
- Alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- Mais retrabalho;
- Menor produtividade das testemunhas;

#### Custos intangíveis:

- Abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho;
- Deficientes relações com o público;
- Sabotagem por parte do psicoterrorista;
- Resistência entre trabalhadores;
- Menor criatividade;
- Perda da motivação;
- Menos iniciativa;
- Clima de tensão;
- Surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

Como se pode observar, não só o empregado vítima da agressão sofre conseqüências, mas também a própria empresa.

Para Hirigoyen, (2002, p. 82): “pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento, pois a sobrecarga de estresse pode gerar erros profissionais e levar a licenças de tratamento de saúde. Uma mão-de-obra feliz é muito mais produtiva.”



A nosso ver, um ambiente de trabalho agradável nos faz trabalhar com mais alegria e disposição. E disso depende a produtividade do trabalhador, beneficiando, assim, a própria empresa.

#### 4.8 COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL

Segundo HIRIGOYEN (2002, p.289), após seu levantamento realizado com pessoas que se consideravam assediadas, constatou-se que elas raramente encontravam ajuda quando procuravam, seja dentro da própria empresa, por colegas, médico do trabalho, delegados sindicais, etc.

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no lugar adequado: os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo; os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas. (HIRIGOYEN, 2002, p.290)

E ainda, acrescenta Hirigoyen (2002, p. 330):

Não é fácil para alguém isolado se defender, pois vimos que uma situação de domínio impede a compreensão e, portanto, a própria defesa. Quando a vítima toma consciência da má-fé dos ataques dirigidos contra ela, reage em função do contexto e sobretudo em função de seu temperamento, o que quer dizer que ela não esconde, necessariamente a resposta mais adequada. É neste caso que uma ajuda externa se torna muito importante.

Por oportuno, Hirigoyen (2002, p. 191-199) dá alguns conselhos práticos a serem adotados pela vítima:

- Primeiramente, deve-se descobrir se há assédio, observando e analisando o processo de assédio;
- Um segundo passo, diz a autora, deve-se buscar ajuda dentro da própria empresa. “Em cada etapa de uma busca de ajuda dentro da empresa, o empregado pode sair

do processo de assédio se tiver a possibilidade de encontrar um interlocutor que saiba ouvir. Mas se o processo se instalou é porque essa possibilidade não se deu.” Tenta-se, em primeiro lugar, o DRH (Diretor de Recursos Humanos); se o DRH não pôde, ou não quis fazer nada, é o momento de ir ao médico do trabalho; este poderá ajudar a vítima a verbalizar melhor seu problema; depois, pode conseguir que os responsáveis tomem consciência das graves conseqüências da violência psicológica;

- Resistir psicologicamente, ou seja, consultar um psicoterapeuta a fim de recuperar a energia que lhe permitirá defender-se;
- Fazer intervir a justiça: é preciso que o agressor seja detido utilizando-se o direito; esses agressores, geralmente, têm medo de enfrentar a justiça porque poderiam revelar publicamente a malignidade de suas condutas e, por isso, muitas vezes, procuram calar as vítimas pela intimidação e, se não bastar, negociam uma demissão;
- Organizar a prevenção:

A prevenção passa, antes de mais nada, por ações de informação das vítimas, dos empregados e das empresas. É preciso que se divulgue que esse processo existe, que ele não é raro e que pode ser evitado. Neste sentido a mídia tem um papel nada negligenciável a ser desempenhado, no sentido de pôr em guarda a respeito do assunto e de difundir essas informações. Somente o ser humano pode administrar situações humanas. Essas situações perversas só podem ocorrer se forem estimuladas ou toleradas. É aos patrões e aos chefes que cabe reintroduzir o respeito em suas estruturas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 201)

Em suma, combater o assédio não é tarefa tão fácil assim. É preciso que a vítima mantenha o sangue frio e tenha coragem para enfrentar a situação; mas, essa coragem não é a de reagir à agressão, pelo contrário, deve manter-se calma, resistir e esperar o momento propício para agir, buscando a sua defesa. Não obtendo êxito em nenhuma das providências supracitadas, deve-se denunciar o assédio ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho.

#### **4.8.1 Dicas para combater o assédio moral**

O folheto “Assédio Moral nos locais de trabalho”, página 22, disponível no site da internet sobre o assunto, já declinado acima, encontramos algumas dicas para se evitar o assédio no dia-a-dia da empresa:

a) resistir: anotar, com detalhes, todas as situações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor(a), testemunhas, reproduzir a conversa etc. É importante não se deixar abater e conversar com colegas de trabalho e com a família sobre a situação.

b) ser solidário: estar atento à ocorrência de atos injustos ou arbitrários contra si ou contra colegas. Não se isolar, nem se afastar da vítima. Fortalecer laços sinceros de amizade favorece confiança e capacidade para enfrentar situações adversas no trabalho.

c) organizar-se: buscar o apoio dos colegas e dos representantes sindicais de forma a evitar conversas entre o agressor(a) e a vítima sem testemunhas

d) manifestar-se: não permitir que as agressões se prolonguem. Procurar dar visibilidade à situação.

Em resumo, se a pessoa percebe que está sendo vítima de assédio moral, deverá, ela mesma, reverter a situação no próprio ambiente de trabalho. Deve, principalmente, buscar ajuda dos colegas de trabalho, cuja colaboração é imprescindível e, em último caso, recorrer à justiça (a solidariedade e a legislação são seus próprios aliados). Enfim, a agressão deve ser denunciada; ocultá-la, por medo de represália só aumenta a força do agressor.

#### **4.9 RESPONSABILIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL**

Os prejuízos causados pelo assédio moral deverá ser responsabilidade de alguém. Assim, veremos adiante quem poderá ser responsabilizado.

#### 4.9.1. Da responsabilidade de quem praticou o ato

O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

Segundo estabelece o artigo 482 da CLT, alíneas “j e k”, aquele que praticou o ato será despedido por justa causa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:  
(...)

j) ato lesivo da honra ou da 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 da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Também, conforme estabelece o Código Civil, há, ainda, a responsabilidade pelos atos ilícitos praticados, causando lesão psicológica:

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.

O agressor será obrigado a reparar os prejuízos causados á saúde do trabalhador por ter cometido ato ilícito, conforme prescreve o artigo 927 do Código Civil: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

#### 4.9.2 Da responsabilidade do empregador

De acordo com o artigo 932, III, do Código Civil, o empregador responde pelos atos de seus empregados: “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”.

Sobre o assunto, Zanetti (2008, p.149/150), declara:

O empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º. da CLT). Porém, é sempre bom lembrar que o empregador tem que tomar conhecimento prévio da realização de práticas hostis, já que o mesmo não tem como adivinhar que alguém está sendo assediado na empresa, sobretudo porque o assédio exige a prática reiterada de atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva.

Pelo posicionamento do autor, o empregador somente será responsabilizado pelo assédio moral se a conduta do empregado contra o empregado assediado ocorrer no exercício de suas funções e durante a jornada de trabalho.

Afirma, ainda, que se a vítima quiser, poderá ingressar com a ação diretamente em face do empregado, sem a necessidade de ajuizá-la contra o empregador.

O autor ressalta que o empregador ao ser processado, poderá denunciar à lide contra o empregado causador do dano por ter este violado sua obrigação de boa fé contratual (art. 422 do Código Civil).

Por fim, declara que o empregador tem direito a reaver do empregado agressor a reparação dos prejuízos sofridos, conforme estabelece o artigo 934, CC: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pagado daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.”

#### 4.9.3 Da responsabilidade penal pelos danos causados à integridade física

Na legislação penal brasileira há alguns artigos que podem ser aplicados nos casos de assédio:

O artigo 132 que trata do perigo a vida e saúde de outrem, o artigo 146 que trata do constrangimento ilegal, o art. 147 que tipifica a ameaça e o artigo 149 que trata da redução a condição análoga a de escravo.

Conforme salienta Zanetti (2008 p, 155): “se o assediador causou lesão corporal (art. 129 do CP) ou induziu a vítima ao suicídio (art. 122 do CP), poderá responder por isso criminalmente desde que provado o nexo de causalidade. E repetimos: quando induzir ao suicídio deve ser qualificado na categoria de hediondo.”

Basta vemos os incontáveis casos de problemas de saúde que são causados pelo *stress* e o *stress* nada mais é do que uma condição preliminar ao assédio moral. Ainda é importante ser destacado que cada situação destas dependerá da reação de cada pessoa, por isso, o prejuízo tem que ficar demonstrado. (ZANETTI, 2008, p. 156)

Como vemos, não basta os agressores serem responsabilizados pelos danos civis, mas também devem responder penalmente.

#### 4.10 O ÔNUS DA PROVA

As provas das práticas abusivas em relação ao empregado assediado deverão ser necessariamente por ele demonstradas em juízo, pois, não obstante tenha razão, tem que provar.

O ônus da prova incumbe à parte que alega um fato do qual pretende que lhe resulte um direito. Independem de prova os fatos em cujo favor milita presunção legal de existência ou veracidade (CPC 334, IV). Melhor, o ônus incumbe à parte a qual existe a presunção. (MALTA, 2006, p. 365)

No entanto, conforme se denota, a conduta de assédio moral trata-se de uma agressão difícil de provar. O assediador nega a agressão alegada e as testemunhas temem em depor contra o assediador, por ter contato direto com ele. Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

#### 4.10.1 A inversão do ônus da prova

O art. 333, do Código de Processo Civil, assim dispõe:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece no seu artigo 818 que: “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”

Desse modo, conforme declara Molon (2004, p.2), há duas correntes doutrinárias sobre qual dispositivo a ser seguido: A primeira, defende a aplicabilidade plena do artigo 333 do CPC, em face da insuficiência da CLT. Em oposto a esta posição, está a aplicação plena do artigo 818 sem qualquer aplicação subsidiária das disposições do Código de Processo Civil.

Então, defende-se a tese de que o ônus da prova incumbirá ao agressor.

Há quem, entretanto, sustente que a CLT, no referido art. 818, possui dispositivo expresso sobre a matéria, tornando-se, por isso, desnecessário recorrer ao processo civil. Este o entendimento de Manoel Antonio Teixeira Filho (in “A Prova no Processo do Trabalho”, Ltr Edit., 1983, pág. 83), *in litteris*: ‘A CLT ao estatuir, no art. 818, que: A prova das alegações incumbe à parte que as fizer’, demonstra à evidência plena, que possui dicção expressa e específica sobre a matéria, desautorizando, dessa maneira, que o intérprete – a pretexto de que o art. 769, do mesmo texto, o permite -, incursione pelos domínios do processo civil, com a finalidade de perfilhar, em caráter supletivo, o critério consubstanciado no art. 333 e incisos. Não seria equivocado asseverar-se, portanto, que tais incursões são refletidas, pois não se têm dado conta de que lhes falece o requisito essencial da omissão da CLT.” (GONÇALVES, 2001, p. 217-218)

Em nossa opinião, o entendimento de Teixeira Filho deveria prevalecer pois, se o empregador negasse que houve assédio moral praticado na sua empresa, deveria provar que realmente não ocorreu tal conduta.

Entretanto, o empregado que ingressa em juízo tem que demonstrar as provas de forma inequívoca, por se tratar de um fato constitutivo do seu direito.

Segundo nossos estudos, ações dessa natureza geralmente são julgadas improcedentes por ausência de provas.

A nosso ver, pelo princípio da aptidão da prova, o julgador, percebendo a dificuldade do trabalhador em produzir provas de seu fato constitutivo, não deveria levar em consideração a natureza do fato a ser provado (se constitutivo, modificativo ou extintivo do direito), mas sim atribuir a produção da prova a quem melhor tenha condições de produzi-la.

Vale ressaltar que a inversão do ônus da prova é prevista no artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, quando, a critério do juiz, a alegação de uma das partes for verossímil ou quando o litigante for hipossuficiente.

Sendo assim, no Direito do Trabalho, a hipossuficiência do trabalhador justificaria a aplicação da inversão do ônus da prova na seara processual trabalhista.

Para alguns processualistas a inversão do ônus da prova permite que se alcance a justa e não a mera composição de conflitos, porém a intervenção estatal já pressupõe a ideia de justiça, seja qual for o critério do direito positivo sobre a distribuição do ônus da prova. (MALTA, 2006, p. 366)

No nosso ponto de vista, a aplicação da inversão do ônus da prova seria justa, no caso do trabalhador ter dificuldade em produzir provas, para que a empresa prove que não existem no seu ambiente condutas que caracterizem o assédio.



#### 4.11 JURISPRUDÊNCIAS RELATIVAS À PROVA

Transcrevemos a seguir algumas decisões proferidas por nossos tribunais que corroboram com a afirmação de que a maioria das ações trabalhistas de indenização por danos morais sob a alegação da prática de assédio moral é julgada improcedente por ausência de prova, extraídas do site <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>>, acesso em 03 de agosto de 2010:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. REPARAÇÃO. *ONUS PROBANDI*. É inegável a dificuldade da produção de prova quanto à ocorrência de assédio moral e sexual, e é exatamente em função desse fato irrecusável que, se vierem aos autos indícios reveladores da prática do aludido ilícito, a indenização por danos morais é medida que se impõe. Recurso Ordinário provido. (TRT 14. REGIÃO-RO – PROC. 00638.2008.032.14.00-4 - RECURSO ORDINÁRIO - ÓRGÃO JULGADOR: 2ª TURMA - RELATORA: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA – Julgamento: 14/05/2009)

ASSÉDIO MORAL. Inexistindo nos autos qualquer prova acerca de suposto terror psicológico dirigido a trabalhador derivado de uma conduta reiterada e discriminatória dos representantes do empregador, não há que se falar na configuração de assédio moral, mormente se os depoimentos do reclamantes nada restar narrado de forma a caracterizá-lo robustamente e a prova testemunhal rechaçar a sua configuração. (TRT-14 - RECURSO ORDINARIO: RO 71820080321400 - Relator(a): JUIZA FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS Julgamento: 21/05/2009 - Órgão Julgador: SEGUNDA TURMA - Publicação: DETRT14 n.094, de 25/05/2009)

ASSÉDIO MORAL. ALEGAÇÃO. ÔNUS DA PROVA – Tendo a trabalhadora pedido o reconhecimento de rescisão indireta e danos morais, apresentando como causa de pedir supostas humilhações por parte da representante da ora recorrida, seu era o ônus de provar as alegações, nos termos do art. 818 da CLT c/c inciso I do art. 333 do CPC. Assim não tendo se desincumbido a contento, atri seja mantida a sentença que julgou improcedentes os pedidos. (TRT-14 - RECURSO ORDINARIO: RO 1320074041400 RO Relator(a): JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR - Julgamento: 20/02/2008 - Órgão Julgador: PRIMEIRA TURMA - Publicação: DETRT14 n.034, de 25/02/2008)

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. O caso em exame deve ser analisado sob a linha de visada da responsabilidade civil subjetiva, de modo que somente surgirá a obrigação patronal de compensar lesão aos atributos da moral obreira se ficar suficientemente provado o dano, a conduta dolosa ou culposa da empregadora e o nexo de causalidade, ressaltando que o ônus de provar a concomitância destes requisitos incumbe ao autor porquanto implica na demonstração do fato constitutivo do seu direito, conforme previsão inserta no art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC. Deixando, o obreiro, de produzir prova hábil a comprovar o alegado assédio moral, não há como impingir à sua empregadora o dever de indenizar eventual dano extrapatrimonial sofrido. Recurso da ré ao qual se dá provimento. (TRT-23 - RECURSO ORDINARIO: RO 944200800223000-MT Relator(a): JUIZ CONVOCADO PAULO ARRIONUEVO - Julgamento: 18/03/2009 - Órgão Julgador: 2ª Turma - Publicação: 24/03/2009)

## 4.12 HISTÓRIAS REAIS

Apresentamos, abaixo, alguns depoimentos de trabalhadores assediados, disponíveis no site acessado em 29 de julho de 2010:

[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha\\_Assedio\\_Moral\\_Autor\\_Equipe\\_Dep\\_Mauro\\_Passos.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_Assedio_Moral_Autor_Equipe_Dep_Mauro_Passos.pdf):

Na indústria:

“Toda vez que alguém apresenta atestado médico para a empresa, a encarregada vira um bicho, chega a nos chamar de trapaceiras, sem-vergonhas, bicho, ameaçando até chamar a polícia. Algumas, só de ouvir o nome dessa chefe, chegam a sentir calafrios, tontura, pavor, etc.” (Z.S. - Rio do Sul)

Nos bancos:

Comunicado do superintendente de uma agência: “A equipe é desqualificada para a magnitude das metas”; “Melhor transformar a agência em lotérica”. Um outro administrador chegou a colocar rodas atrás das cadeiras dos empregados que não atingiram as metas traçadas. O objetivo foi intimidar os empregados, dando-lhes o rótulo de “roda presa”. (bancários do MS e PR)

No serviço público:

“Você se situa no mundo pensando ‘eu sou uma jornalista, eu sou uma psicóloga, eu sou uma faxineira, eu faço determinado tipo de trabalho’. Quando você é humilhado, assediado moralmente, cada vez que vai e volta de um afastamento médico, vai perdendo essa identidade. Todo dia lhe mudam de setor ou lhe dão tarefas que não têm a ver com o seu serviço. Você chega no seu trabalho e não sabe o que vai fazer hoje. Isso dá uma sensação de incapacidade muito grande. Aos poucos os seus próprios colegas tendem a ignorá-lo. Você se sente mal e sai. Quando volta, parece um fantasma no meio daquelas pessoas que estão fazendo as suas tarefas.” (psicóloga do trabalho Teresinha Martins dos Santos Souza/ SP).

No telemarketing:

“Por economia, a empresa não contratou mais ninguém e nos obrigou a trabalhar em dobro. Nós tínhamos 28 segundos para atender um cliente quando ele solicitava a informação. De uma hora para outra a empresa passou para 18 segundos. Todos os dias o supervisor mostrava um relatório do dia anterior e dizia que não estávamos no perfil da empresa por que nosso tempo médio de operação não ficava na média dos 18 segundos e que até o final do mês nós tínhamos que recuperar o tempo perdido com a nossa lerdeza.” (S. A. - Florianópolis)

No comércio:

“O mais comum para quem trabalha no comércio é o patrão mandar a gente bater o ponto no final do dia e continuar trabalhando e essas horas extras a gente nunca consegue receber. Se não fizermos isso, eles vão lá no computador e alteram. O pior é que nem podemos dizer que não vamos fazer hora extra por que senão somos demitidos.” (LMN - Florianópolis)

Conforme pudemos observar pelos depoimentos acima, o assédio moral se apresenta em todo e qualquer tipo de local de trabalho e sempre das mesmas formas. As condutas dos empregadores ora narradas demonstram o abuso de poder, a pressão por produtividade, a exploração econômica e a humilhação, provocando, assim, nos empregados atingidos, a baixa autoestima, a queda de estímulo, danos físicos e mentais entre outros efeitos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral não é um tema atual. Ele já existe na humanidade desde os primórdios das relações de trabalho. Todavia, apenas nos últimos 20 anos é que tal comportamento veio a ser identificado como forma de violência no ambiente de trabalho, tendo como principais causas a ambição e o abuso de poder.

O fenômeno caracteriza-se por condutas do empregador, do superior hierárquico ou dos próprios empregados. Ressalte-se que, para que o assédio seja configurado, tais condutas deverão pressupor repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. Portanto, um fato isolado, embora ofenda a dignidade do trabalhador, não pode ser tida como caracterizadora do assédio moral.

As consequências são inúmeras, atingindo a integridade física e psicológica do assediado, podendo até mesmo levá-lo ao suicídio.

O reflexo do assédio moral na relação de trabalho também atinge a empresa acarretando queda da produtividade, refletindo na economia com eventuais perdas.

Para combater de forma eficaz o assédio moral no trabalho é preciso que a vítima tenha coragem para enfrentar a situação, buscando ajuda dos colegas de trabalho e dos representantes sindicais e, em último caso, deverá recorrer à justiça.

Porém, numa demanda trabalhista, o encargo de demonstrar as condutas que atentaram contra a sua dignidade é de competência do empregado. Isso ocorre porque, de acordo com o artigo 333, do CPC, o qual prevê o ônus da prova, o assédio moral é um fato constitutivo e compete ao autor a sua demonstração, independentemente da dificuldade em demonstrar tais fatos em juízo.

No presente trabalho, abordamos o instituto da inversão do ônus da prova, permitido para a defesa do consumidor em juízo — artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor —, mas que pode perfeitamente ser aplicado no processo do trabalho,

pois, neste caso, comparado ao consumidor, o trabalhador também é hipossuficiente.

Foi analisado o princípio da aptidão para a prova, segundo o qual, o julgador deverá atribuir a produção da prova à parte que se encontra em melhores condições para produzi-la em juízo.

Um processo em que há a condenação da empresa por assédio moral é de interesse de toda a sociedade. É inaceitável haver condutas que atentem contra a dignidade da pessoa humana, principalmente nas relações de trabalho, onde a saúde psíquica do trabalhador é atingida, prejudicando sua força de trabalho.

Pelo exposto, defendemos a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova e o princípio da aptidão para a prova quando o trabalhador se encontrar em real dificuldade em demonstrar a violação à sua integridade psíquica.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **Código Civil**. São Paulo. Saraiva: 2009.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GONÇALVES, Emílio. **Manual de prática processual trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura**. Coleção Os pensadores. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 02 ago. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2003.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho: considerações**. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>>. Acesso em: 15 jul. 2010.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Jus Navigandi, Teresina, ano 3, n. 27, dez. 1998. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=160>>. Acesso em: 20 maio 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. Ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições do direito do trabalho**, volume 1. 20. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2002.

TARCIANO, João Sérgio de Castro e GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Juiz de Fora/MG. Nov. 2004. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/assedio\\_moral\\_no\\_trabalho\\_no\\_ambiente\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf)>  
Acesso em 29 de jul. 2010

TORRES, Aimbere Francisco. Direito e valor. **O valor da pessoa humana**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 35, 01/12/2006 [Internet]. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php> n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=1533. Acesso em 12/03/2011.

VACCHIANO, Inácio. **O assédio moral no serviço público**. Campo Grande/MS. 15 de fev. 2007. Disponível em: <<http://www.inaciovacchiano.com>>. Acesso em 14 de abr 2010.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Livro digital (E-book), publicado 9/12/2008 em: <<http://www.webartigos.com>>. Acesso em 01 de ago. 2010.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: Juruá, 2006.

<<http://www.assediomoral.org>>. **Assédio moral no trabalho**. Acesso em 28 de jul. de 2010.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>>. Acesso em 03 de ago. 2010.