



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS - UM ESTUDO ACERCA DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

*Daniele Pricila Cenzollo*¹

RESUMO: Este artigo tem como objetivo geral apresentar o assédio moral e sexual, bem como a proteção aos direitos da personalidade nas relações de emprego, com viés voltado para a responsabilidade do empregador. O mesmo tem por fundamento o fato de que atualmente, nas relações trabalhistas, ao celebrar um contrato empregatício, empregador e empregado estabelecem uma relação muito além das contraprestações trabalho e remuneração. Hoje se exige do empregado não apenas a força do trabalho, como também qualidades pessoais, comportamento e procedimento em público e até mesmo com relação às atividades particulares, havendo íntima relação entre a vida pessoal e profissional. Trata-se de cláusulas permitidas, não podendo, no entanto, ferir a personalidade, a intimidade e a honra do trabalhador. Tem-se hodiernamente a possibilidade de verificar uma intenção de proteção da personalidade e da dignidade do empregado, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, como a reparação de danos morais, materiais, ação penal, cessação da prática das ofensas e a restituição ao estado anterior. Todavia, estes não se mostraram suficientes para impedir a lesão ao bem jurídico tutelado, garantindo um salutar ambiente de trabalho, que deveria prevalecer no posto do labor. Isto posto, objetiva-se averiguar a atual situação do assédio moral e sexual nas relações trabalhistas, com enfoque na atual legislação brasileira, com vias de buscar a melhor forma de solução para a questão.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Assédio; Responsabilidade.

ABSTRACT: This article has as general objective to present the moral and sexual harassment, as well as the protection to the personality rights in employment relationships, related to the employer responsibility, it is being based, in the fact of nowadays, in the employment relationships, having an employment contract, employer and employee have a relationship besides labor and money retribution. Nowadays, it isn't demanded only labor force, as well as personal qualities, behavior and procedure in public and also related to particular activities, there is a close relationship between personal and professional life. It is about permitted terms, they can't, however, affect the personality, the intimacy and the honor of the employee. Nowadays, the possibility of checking an intention of personality protection and employee dignity, ensuring own juridical instruments, as repairing moral damages, materials, penal action, stopping of offense practices and the restitution to the before state. However, these aren't showed enough to prevent injury to the protected juridical instrument, ensuring a good labor place that should dominate at the labor place. Therefore, the objective is checking the present situation of moral and sexual harassment in the employment relationships, with focus in the present Brazilian legislation, doing a comparative to the foreign reality, with ways of seeking the best solution to the problem.

KEYWORDS: Labor Law; Harassment; Responsibility.

1. INTRODUÇÃO

¹ Acadêmica do 5.º ano do curso de graduação em Direito, junto a Universidade Estadual de Maringá – UEM, Maringá - Paraná. Projeto de Iniciação Científica (PIC) pelo SGP da UEM vinculado à CNPQ, sob orientação do Prof. Ms. Luis Otávio de Oliveira Goulart. E-mail: danielecenzollo@hotmail.com.

O presente estudo tem por escopo discorrer sobre os institutos do assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, demonstrando a afronta que representa aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana, bem como a responsabilidade civil do empregador no assédio, no âmbito de sua apreciação pelo Judiciário.

O tema pertinente faz-se importante no ponto de vista geral, pois é deveras polêmico na seara trabalhista. Tal se deve ao fato de que na relação de emprego é muito difícil a identificação e responsabilização pelo assédio moral e sexual, em relação da atuação velada, e também pela condição de superioridade ou ascendência do agente.

Assim, desperta interesse a pouca ou inefetiva legislação brasileira que coíba o assédio moral e sexual, pois apesar de estarem sempre presentes nas relações trabalhistas, a temática vem ganhando expressão no cenário nacional, principalmente com a CF/88, que traz direitos e garantias ao indivíduo. Faz-se necessário a reparação do dano causado pelo assediador, avaliando a responsabilidade civil e trabalhista cabível.

O ponto crucial do trabalho se dá frente à magnitude do bem jurídico atingido - dignidade da pessoa do trabalhador. Todo dano deve ser indenizado, tendo-se a necessidade de uma adequada tutela jurisdicional para que a realidade das relações materiais possa defluir dos autos, nos casos levados à apreciação do Judiciário (princípio da primazia da realidade).

2. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: CONCEITO E FUNDAMENTO LEGAL

O assédio moral é uma expressão utilizada para designar o comportamento abusivo, frequente e intencional, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho. É denominado de *mobbing*, no Reino Unido; *bulling*, nos Estados Unidos; *acoso moral*, na Europa, *harassment*, *emotional abuse* ou *mistreatment*, nos EUA e *ijime*, no Japão².

Guedes define assédio moral da seguinte forma:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para sua saúde física e mental. [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança de local de trabalho, a exigência do cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. “O mobbing” não é agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.³

Por sua vez, Marie France Hirigoyen conceitua o assédio moral como “toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho”.⁴

² NAKAMURA, Antonieta Pepe; FERNÁNDEZ, Ramón Arce. **Assédio Moral: uma revisão desde a perspectiva organizacional e psicológica**. Aletheia, Canoas, n. 19, p. 69-74, jan./jun. 2004.

³ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003. p. 03.

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

O assédio moral caracteriza-se como uma manipulação cruel por meio de uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, expondo o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras. Conseqüentemente, o assédio gera a exclusão do trabalhador no emprego e deterioração do ambiente do trabalho. Infere-se assim o assédio tanto no âmbito do dano moral como da discriminação, uma vez que expõe o empregado a situações de forma despropositada e sem motivo legítimo.

O assédio moral ainda não possui enquadramento em nosso ordenamento jurídico, visto que nossa legislação não dispõe acerca do assunto. Tal desiderato deixa as vítimas do assédio a mercê, sem garantir proteção jurídica aos direitos violados na relação de emprego em consequência do assédio moral, conforme dispõe a nossa Constituição.

A nossa CLT não trata especificamente sobre o instituto assédio moral, porém, não obstante, o artigo 483, letra "e", da CLT reconhecia como falta "praticar o empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama". De igual maneira, o artigo 482, letra "b", da CLT sempre considerou falta passível de dispensa do empregado por justa causa a "incontinência de conduta ou mau procedimento".

No tocante ao assédio sexual, por sua vez, constata-se de uma abordagem indesejada com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes.

O assédio sexual está tipificado como crime, por força da Lei nº 10.224/01 que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.
Pena: detenção de 1 a 2 anos.

Dessa definição legal se extraem dois requisitos de configuração, o constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima; e a ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual, vez que não se admite a modalidade culposa.

Sob o aspecto penal a lei é expressa quanto à punição. Entretanto, dificilmente alguém será preso, pois embora haja a previsão para a pena de privação de liberdade, o art. 44, CP determina que desde que não haja violência ou grave ameaça à pessoa, a prisão poderá ser substituída pelas chamadas penas alternativas: prestação de serviços à comunidade, doações de cesta básica a instituições de caridade, etc.

O dano decorrente do assédio é indenizável, sendo que sua prática decorrem de implicações no contrato de trabalho: a justa causa para quem pratica o assédio seja ele moral ou sexual, e a possibilidade da rescisão indireta para quem sofre a proposta indesejada, já havendo diversos precedentes jurisprudenciais.⁵

3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Ante a definição acerca do assédio moral, podemos extrair suas principais características, podendo ser omissivo ou comissivo, mediante atos, gestos e comportamentos, originando-se tanto dos patrões para os empregados, quanto entre os

⁵ Nesse sentido: TRT 3ª Reg. LTr 65-09-1119, TRT SP: RO 20000383150, ano 2000, 10ª Turma.

próprios colegas, de maneira contínua e reiterada. Sendo tal perseguição marcada por situações vexatórias e humilhantes que acarretam sérias consequências para a vítima.

Nesse sentido, segundo Marie-France Hirigoyen o Assédio Moral subdivide-se em três categorias, quais sejam: o assédio moral horizontal⁶, assim definido o ocorrido entre colegas da vítima da mesma escala hierárquica, o que ocorre com a anuência tácita do empregador, pois este, embora detentor dos poderes diretivo e disciplinar, nada faz para impedir tal situação. O assédio moral vertical ascendente⁷, na qual o superior hierárquico, na figura do empregador ou preposto, é assediado pelos subordinados. Por fim, o assédio moral vertical descendente⁸, que é mais comum, na qual o superior hierárquico agride seu subordinado.

No tocante ao assedio sexual, este se caracteriza pelo pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. Para a sua configuração é necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, dentre outros prejuízos.

Assim, fundamental para a constatação do assedio sexual é a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ao assediado ou o sócio da empresa. É essencial que o assediante tenha poderes para influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, tais como a ameaça de dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, ou com promessas de obtenção de vantagens e favorecimentos caso ceda ao assediante.

4. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O PROCESSO INDENIZATÓRIO DECORRENTE DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Em uma análise pormenorizada do ser humano, acerca das prerrogativas que lhe são inerentes, acaba por gerar status de personalidade, que conforme Adriano de Cupis assinala: “ *a personalidade, se não se identifica com os direitos e com as obrigações jurídicas, constitui a precondição deles, ou seja, o seu fundamento e pressuposto*”⁹ Os direitos da personalidade, conforme assevera a ilustre Professora Leda Maria Messias da Silva, correspondem aos direitos mínimos que asseguram e resguardam a dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente estão amplamente tutelados no ordenamento jurídico.¹⁰

A proteção e promoção dos direitos da personalidade passaram a ser condição “*sine qua non*” para a construção e desenvolvimento da humanidade, alcançando vários ambitos, dentre eles destacam-se as esferas constitucional, penal e civil, sendo esta ultima a mais abrangente. Assim ao sujeito que sofre lesão a seu direito por ato ilícito cumpre buscar a reparação de tal agressão.

Diante de tais argumentos jurídicos respalda-se o pleito de indenização por danos sofridos no desempenho de sua atividade laboral, uma vez que por vezes a relação de emprego, dada a subordinação que lhe é implícita, submete o empregado a condição de submissão. Assim o empregado lesado terá direito à reparação civil alusiva ao assedio

⁶ HIRIGOYEN Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinido o assédio moral*. Tradução por Rejane Janowitz. 2.ed., Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil. 2005. p. 35.

⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit. p. 81.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*; tradução por Maria Helena Kuhner. 6ª Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 75.

⁹ CUPIS, Adriano de. *Os direitos da personalidade*. Campinas: Romana Juridica, 2004, p.21.

¹⁰ SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. *Revista Jurídica Cesumar Mestrado*, v. 7, n.1, p. 137-148, jan/jun.2007.

moral ou sexual respectivo. Ressalta-se, ainda, que o poder de direção do empregador sobre a atividade do empregado atinge os mencionados deveres de vigilância, escolha e instrução.¹¹

Então, assim como de um lado a obrigação de pagamento de salário é considerada uma obrigação primordial do empregador. De outro, não é menos primordial a obrigação do empregador, ante seu poder diretivo, de preservar, garantir e tutelar os direitos do trabalhador, que constituem extensão dos direitos fundamentais do cidadão, e como tal do empregado.

Portanto, o empregador no uso do poder diretivo deve tomar os devidos cuidados para justamente evitar o desgaste nas relações interpessoais. Já que estas se constituem inversamente em instrumento de deterioração dos relacionamentos no âmbito interno da entidade empregadora, trazendo, a insatisfação e como consequência a redução da capacidade laborativa, quando não mais na ocorrência do assédio no âmbito empregatício.

5. A RESPONSABILIDADE CIVIL E O DEVER DE INDENIZAR NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

A responsabilidade civil consolidou-se com a noção de que cada um é responsável pelos atos e fatos decorrentes de sua conduta. Isto é, que o indivíduo deve se conduzir na vida sem causar prejuízos às outras pessoas, pois da prática do ato ilícito surge o dever de reparação do dano decorrente (arts. 186 c/c 927, CC)¹².

No que tange ao assédio nas relações laborais, mais especificamente, seja este moral ou sexual, tem-se que o empregado lesado em seu direito a dignidade, bem como os direitos de personalidade, será passível de indenização pela responsabilidade civil do empregador, conforme preceitua o art. 950, CC.¹³

O dever de indenizar pode ter sua origem na responsabilidade contratual ou extracontratual. Na primeira hipótese o dever de indenizar decorre da relação obrigacional existente entre as partes, em que ocorreu o inadimplemento contratual culposo ou doloso em face da regra insculpida no art. 389 do Código Civil, obrigando o devedor a reparar as perdas e danos resultantes. Já a responsabilidade extracontratual ou delitual, por sua vez, provem da violação do dever jurídico em razão da ação ou omissão do agente que resulta na produção de um prejuízo patrimonial ou extrapatrimonial a outrem, segundo preceitua o art. 186, CC.¹⁴

Na relação empregatícia, dada a subordinação, o empregador possui poder de mando sobre o empregado, que sugere muitas vezes condutas drásticas e ofensivas, que atua sobre a personalidade do empregado, tal se expressa pelas represálias nos casos de não cumpridas ordens emanadas de quem detém o controle de produção.

Ocorre que tal poder diretivo e organizacional do empregador não pode transformar o esse ambiente de trabalho em hostil e ofensivo à personalidade do obreiro, ante o abuso de tal poder. A personalidade do trabalhador ofendido em sua dignidade é núcleo

¹¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonse. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 191.

¹² 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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

¹³ Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

¹⁴ REIS, Clayton. Os novos rumos da indenização do dano moral. Rio de Janeiro: Forense, 2002. P. 35.

de qualquer preceito jurídico que representa e assegura a ampla proteção à pessoa humana (direitos fundamentais).

O Tribunal Superior do Trabalho vem julgando no sentido de que, quando do arbitramento do dano moral causado pelo assédio no meio ambiente do trabalho, deve o julgador levar em conta o princípio da proporcionalidade.¹⁵

José Affonso Dallegrave Neto salienta o caráter sancionatório da indenização por danos extrapatrimoniais, mormente no caso do assédio nas relações de trabalho,¹⁶ já que intrinsecamente ligado à dignidade do homem, e cita, como elementos que devem ser considerados, quando do arbitramento da indenização: a magnitude do dano e a capacidade econômica do ofensor.¹⁷

Assim, na reparação do assédio, o julgador deve ser sensível e utilizar todos os critérios colocados à disposição do juízo, para que seja estipulado um ressarcimento integral em relação ao dano ocorrido, bem como tenha caráter pedagógico ao empregador para que seja reprimido o assédio no local de trabalho.

Segundo entendimento jurisprudencial, o dano ao trabalhador é indenizado na proporção do seu sofrimento, sendo que o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DANO PSICOLÓGICO. CONFIGURAÇÃO. VALOR ATRIBUÍDO À INDENIZAÇÃO. Tendo a Corte Regional se escorado na prova produzida para concluir pela configuração do assédio moral, bem como do prejuízo psicológico daí resultante, e não dirimida a controvérsia sob o prisma do ônus da prova, não há como vislumbrar violação dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC. Se o Tribunal de origem não se manifestou acerca do disposto nos arts. 133, II, da CLT e 5º, XXXIV e XXXV, da Carta Política, nem foi instado ao tanto, quando da oposição de embargos declaratórios pela reclamada, incide à espécie o óbice da Súmula 297, I e II, do TST. Desservem ao fim de evidenciar dissenso pretoriano arestos oriundos de órgão não autorizados pelo art. 896, alínea a, da CLT, bem como os que, embora hábeis, carecem de identidade fática com o acórdão recorrido. Incidência das Súmulas 126 e 296, I, do TST. No que pretende discutir o valor atribuído à indenização pelo prejuízo moral sofrido pela autora, mostra-se desfundamentado o recurso de revista que não vem escorado em nenhuma das hipóteses previstas no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não-provido.¹⁸

O assédio está evidenciado exatamente por atuações humilhantes, seja de cunho moral como sexual, com o fim de atingir a autoestima do obreiro ou obter favorecimentos sexuais por parte deste, ocasionando nas relações empregatícias até mesmo o pedido forçoso de demissão pelo empregado assediado no ambiente de trabalho.

A responsabilidade do empregador reside quando ele mesmo assedia ao seu funcionário, ou quando acaba por consentir com o comportamento do assediador, e gera a violência moral ou sexual no local de trabalho.

Presume-se o dano suportado pelo trabalhador, com a violação de seus direitos personalíssimos como dignidade, integridade moral, honra e presente o nexo de causalidade em virtude de o dano ter origem no ambiente de trabalho, sendo a

¹⁵ TST. Proc. 122/2001-036-12-00. DJ 10/03/2006. Ac. 4º T. Rel. Ives Gandra Martins Filho: "A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios da fixação da indenização leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta".

¹⁶ DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 241.

¹⁷ DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 145-150.

¹⁸ AIRR – 2142/2003-032-15-40.0 Data de Julgamento: 20/08/2008, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª T, Data da Publicação: 19/09/2008.

responsabilidade do empregador objetiva, independentemente de culpa, dado o abuso do poder diretivo.

O entendimento jurisprudencial é que para a existência do dever de reparar o dano causado, alguns pressupostos devem estar presentes, sem os quais o próprio instituto da responsabilidade não pode subsistir, quais sejam, o dano experimentado pelo ofendido, a ação ou omissão do causador e o nexo de causalidade.

No que diz respeito à prescrição da indenização a jurisprudência é uníssona sobre a questão, adotando a prescrição trabalhista, ou seja, a prescrição bienal.

Destarte, demonstrado o assédio em ofensa à integridade física ou psíquica do empregado, e tendo como nexo de causalidade o ilícito do empregador ou de outro empregado no local de trabalho, a responsabilidade civil do empregador se impõe como fundamento da tutela da dignidade do trabalhador. Presume-se, assim, o dever de indenizar.

6. CONCLUSÃO

O trabalho é de suma importância para o homem, e este é refletivo no afeto dado pela sociedade ao labor e aos efeitos negativos relacionados o desemprego, pois a identificação de uma pessoa e seu status social é fundada na ocupação que a mesma exerce.

O contrato de trabalho preferencialmente obriga-se a respeitar a dignidade humana da pessoa do trabalhador, tendo o empregador o comprometimento de respeitar sua personalidade moral e social, o que impede o uso indevido do poder diretivo do empregador com abrangência sobre o empregado no local de trabalho ou fora dele.

Cumpra ao Estado garantir juridicamente ao trabalhador que sofre o assédio em seus valores pessoais, punindo o assediador à reparação. O objetivo aqui não é imputar a responsabilidade ao ente estatal de recompor o *status a quo* do empregado, mas, antes, a sociedade almeja que sejam garantidas condições mínimas de estabilidade profissional que reprimam a ocorrência do assédio nas relações de emprego.

No Brasil, apesar de inexistir legislação específica destinada a coibir e punir o assédio nas relações de trabalho amplamente, a jurisprudência tem se manifestado no sentido de proteger o trabalhador e revelar a importância de se punir as práticas abusivas no ambiente laboral.

A exposição do trabalhador ao assédio, seja este moral ou sexual, evidencia direta violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, passível de reparação civil. Assim, a responsabilidade civil na caracterização do assédio e ofensa à integridade física e moral do empregado, será de reparar o dano sofrido nos seus exatos limites.

Portanto, melhor entendimento se faz na condenação da responsabilidade civil do empregador por assédio, seja a ofensa causada por este ou por outros empregados contra a vítima, dado o seu caráter pedagógico. Necessário se faz para que o empregador possa perceber que a indenização a ele cominada é para desestimular a prática do assédio no local de trabalho e conseqüentemente promova um ambiente de trabalho saudável, de forma a expurgar a tal prática do ambiente de trabalho.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral – o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente do trabalho*. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio Moral no Trabalho - Responsabilidade do Empregador*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000. PUC/SP.

_____. *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral – teoria geral da responsabilidade civil*. 4ª Edição. Brasília: Editora Revista dos Tribunais. 2011.

CUPIS, Adriano de. *Os direitos da personalidade*. Campinas: Romana Jurídica, 2004

DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008

FELKER, Reginaldo. *Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2010.

GALIA, Rodrigo Wasem; RAMOS, Luis Leandro Gomes. *Assédio Moral no Trabalho - o Abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado - atuação do ministério público do trabalho*. 1ª edição. Livraria do advogado, 2012.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral – a violência perversa no cotidiano*. 10ª edição. Bertrand, 2008.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NAKAMURA, Antonieta Pepe; FERNÁNDEZ, Ramón Arce. *Assédio Moral: uma revisão desde a perspectiva organizacional e psicológica*. Aletheia, Canoas, n. 19, p. 69-74, jan./jun. 2004.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. *Assédio Moral*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

REIS, Clayton. *Os novos rumos da indenização do dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. *Revista Jurídica Cesumar Mestrado*, v. 7, n.1, p. 137-148, jan/jun.2007.

STADLER, Denise de Fátima. Assédio Moral - Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 1ª edição. Ltr, 2000.

Anais Eletrônico

VIII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar
UNICESUMAR – Centro Universitário Cesumar
Editora CESUMAR
Maringá – Paraná – Brasil