

DA NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO E A BUSCA DE UM CONCEITO OPERACIONAL APLICÁVEL

Fernando Grass Guedes¹

RESUMO

A partir do estudo das causas e consequências do assédio moral no Direito do Trabalho, o presente artigo busca estabelecer a sua natureza jurídica, bem como apresentar uma proposta de um conceito operacional aplicável, considerando o elemento dano dentro do sistema de responsabilidade civil brasileiro.

Palavras-chave: Assédio moral no Direito do Trabalho. Causas e consequências do assédio moral. Natureza Jurídica. Conceito operacional. Dano.

1. INTRODUÇÃO

O estudo da natureza jurídica e da busca de um conceito operacional do instituto do assédio moral no Direito do Trabalho tem a sua importância demonstrada cotidianamente nos Tribunais Trabalhistas brasileiros uma vez que o assédio moral é uma realidade nas relações de trabalho. Tanto questões atinentes à conduta quanto aos seus efeitos são objetos de um número expressivo das ações que são ajuizadas diariamente junto ao Poder Judiciário, o que traduz não apenas a relevância teórica do tema, mas principalmente, sua importância prática.

A grande maioria das obras que tratam do instituto do assédio moral no Direito do Trabalho buscam estabelecer o seu conceito, as suas causas e suas consequências, a partir de estudos oriundos de outras áreas do conhecimento. A presente pesquisa, servindo-se desses estudos para realizar a conceituação do fenômeno estudado, utilizará sobretudo obras clássicas de Direito Civil, com o objetivo de situar o assédio moral dentro do Direito das Obrigações, mais especificamente da Responsabilidade Civil.

Assim, ao desvelar a natureza jurídica do assédio moral, buscar-se-á afastar a ideia equivocada, mas presente em muitas decisões, de tratá-lo como uma espécie do gênero dano moral, o que acaba por minimizar o seu conteúdo e os seus efeitos.

2. AS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO FENÔMENO

O assédio moral, que originariamente foi denominado de *mobbing* e descrevia comportamentos coletivos de intimidação que eram observados em animais, teve o seu conceito alargado para representar alguns comportamentos humanos de intimidação moral como o “*mobbing* escolar”, o “*mobbing* familiar” e

¹ Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela AMATRA 12. Professor da Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis (CESUSC). Advogado.

o “*mobbing* laboral”.² O conceito de *mobbing* foi proposto por Konrad Lorenz em 1963 na obra *Sobre la agresión: el pretendido mal* e posteriormente empregado pelo médico sueco Peter Paul Heinemann em 1970 para retratar comportamentos observados em crianças.³ Apesar de tratar-se de um fenômeno antigo no âmbito das relações de trabalho existindo desde a época da escravidão⁴, foi somente a partir da década de oitenta do século passado, com as pesquisas de Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho e professor na Universidade de Estocolmo, que o assédio moral passou a ser estudado com maior profundidade e rigor científico.⁵

O assédio moral também pode ser encontrado na doutrina nacional e estrangeira como sinônimo de *mobbing*, *bullying*, *acoso psíquico*, *presión laboral tendenciosa*, *harcèlement moral*, *ijime*, *bossing*, *harassment*, *murahachibu*, psicoterror⁶, terror ou terrorismo psicológico no trabalho⁷, molestamento moral, coação moral no ambiente de trabalho, manipulação perversa⁸ ou ainda como coação moral⁹. A relevância do presente fenômeno se traduz no crescimento da quantidade de estudos, pesquisas e campanhas sobre o tema, bem como do aumento considerável de processos judiciais tendo como objeto indenização pelos danos sofridos em decorrência da prática de assédio moral no âmbito das relações de trabalho.

Antes de ingressar na discussão acerca da natureza jurídica da indenização, é necessário estabelecer algumas premissas com relação ao instituto do assédio moral no Direito do Trabalho, especificamente no que se refere às suas causas e aos seus efeitos, na busca de um conceito operacional aplicável ao referido instituto.

Identificar as causas de um fenômeno como o assédio moral dentro de um universo complexo como o das relações de trabalho não é tarefa fácil. Tal identificação se faz necessária na busca de um conceito operacional do assédio moral, sua localização e sua função dentro do sistema de Responsabilidade Civil brasileiro.

Para a doutrinadora portuguesa Maria Regina Gomes Redinha dentre as principais causas responsáveis pelo aumento da ocorrência de assédio moral nas relações de trabalho poderiam ser citadas a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão de obra, o distanciamento e o anonimato da direção da empresa, além dos

² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012, p. 19.

³ Konrad Lorenz *apud* CASTRO, Op. cit., p. 20.

⁴ MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. *Assédio moral no ambiente de trabalho. Questões sócio-jurídicas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 11.

⁵ CASTRO, Op. cit., p. 20-21.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. – 2. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p.66.

⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 21.

⁸ CASTRO, Op. cit., p. 32-33.

⁹ Cf. Projeto de Lei Federal nº 6.757/2010 que altera dispositivos da CLT.

vínculos precários.¹⁰ Nesta mesma linha de pensamento, Aparecido Inácio afirma que “a globalização da economia, a competitividade, as metas, os desafios e a falsa ideia de ‘gestão moderna’ criaram um paradoxo ao tentar conciliar capital e trabalho”¹¹, o que facilitaria a ocorrência do assédio moral nas relações trabalhistas.

Cláudio Roberto Carneiro de Castro, ao divergir das causas acima apontadas, afirma que “inexistem dados estatísticos seguros que comprovem o alegado aumento da prática ilegal do assédio moral no Direito do Trabalho. O que há são dados que patenteiam o inexorável aumento do número de denúncias, o que é algo bem diferente”. Ainda para o referido autor, “todos os fatores descritos são decorrentes do processo de globalização e da economia de mercado e que eles próprios, frise-se, dogmaticamente [...] não atingem a dignidade da pessoa [...]” e o “*mobbing* é muito anterior aos fenômenos referidos”. Para este autor, as causas não se limitariam apenas ao desempenho do empregado e a fatores organizacionais, pois muitas vezes podem decorrer das “más relações interpessoais que se estabelecem entre os indivíduos em qualquer empresa”.¹²

Já para Márcia Novaes Guedes, o “*mobbing* tem razões essencialmente sociais”, e esta “atração social do mal é um aspecto importante na apuração das causas imediatas do *mobbing*”. É a ausência de um conflito no ambiente de trabalho que gera o assédio moral, pois, se o conflito for bem administrado, acaba por escancarar as diversidades e permitir que todos se posicionem, favorecendo a criatividade e a mudança de uma forma positiva.¹³ Outros autores apontam como principais causas que ensejam o assédio moral nas relações de trabalho a política neoliberal capitalista, novas técnicas de gestão, terceirização, etc.¹⁴

Verifica-se, portanto, que não há uma definição unânime na doutrina sobre quais seriam as causas do assédio moral no ambiente de trabalho. Verifica-se, contudo, que são apontados vários fatores, como, exemplificativamente, fatores de ordem econômica, social e histórica.

Já no que se refere às consequências do assédio moral no ambiente laboral, não há dúvidas de que gera consequências danosas para todos os personagens diretamente envolvidos, bem como para o Estado, constituindo um verdadeiro “câncer social”¹⁵.

¹⁰ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Assédio moral ou mobbing no trabalho*. Separata de: *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003 *apud* CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012, p. 41.

¹¹ INÁCIO, Aparecido. *Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos*. São Paulo: Idéias & Letras, 2012, p. 57.

¹² CASTRO, Op. cit., p. 41.

¹³ GUEDES, Op. cit., p. 34-35.

¹⁴ CANDIDO, Helena. *Assédio moral acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011, p. 44

¹⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. – 2. ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2012, p. 58.

Marie-France Hirigoyen busca sistematizar as consequências do assédio moral para a vítima classificando-as em: consequências específicas, consequências do traumatismo e consequências específicas do assédio moral.¹⁶ Para a referida autora, as consequências específicas seriam (i) o estresse e a ansiedade, que se dariam no início do processo de assédio; (ii) a depressão, que normalmente ocorre quando o assédio moral prolonga-se no tempo; e (iii) os distúrbios psicossomáticos, ou seja, as consequências físicas oriundas da agressão verbal.¹⁷

Por sua vez, as consequências do traumatismo se dariam num segundo momento, “após vários meses de assédio moral” em que os sintomas de estresse “transformam-se em um claro distúrbio psíquico”. As consequências do traumatismo citadas pela autora são (i) o estresse pós-traumático, ou seja, a vítima fica rememorando as cenas de violência e humilhação sofridas, não conseguindo livrar-se delas; (ii) a desilusão, permeada por um sentimento de derrota; (iii) a reativação das feridas, por meio do reavivamento de outras humilhações sofridas no passado despertando uma angústia anterior.¹⁸ Por fim, as consequências específicas do assédio moral seriam (i) a vergonha e humilhação, que habitualmente vem acompanhada da ausência de ódio pelo agressor, onde as vítimas apenas têm vontade de se esconder e se retirar do mundo; (ii) a perda do sentido, diante dos “discursos falsos destinados a nos fazer acreditar em mentiras”; (iii) as modificações psíquicas, por meio da destruição da identidade e da influência sobre o temperamento da vítima, podendo acarretar uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou no surgimento de distúrbios psiquiátricos; (iv) a desvitalização, ou seja, a vítima fica imobilizada, possuída, sem conseguir se desvencilhar da dominação; (v) a rigidificação da personalidade da vítima, surgindo traços paranoicos; (vi) a defesa pela psicose, que é a violação do psiquismo, que pode levar a vítima a delirar de maneira mais ou menos transitória.¹⁹

Maria Aparecida Alkimin afirma que “qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade” causando “graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho”, refletindo diretamente também na esfera patrimonial.²⁰ Para Cláudia Coutinho Stephan, a principal consequência do Assédio Moral no Trabalho é que este “produz lesão na personalidade, dignidade e integridade moral da vítima, sendo que tais danos estão inseridos na categoria de dano não patrimonial”²¹. Por fim, o Assédio Moral no Trabalho também é

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 159.

¹⁷ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 159-173.

¹⁸ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 164-171.

¹⁹ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 173.

²⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. – 3. ed. – Curitiba: Juruá, 2013, p. 82-83.

²¹ STEPHAN, Cláudia Coutinho. *O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr, 2013, p. 59

passível da chamada *morte social*, ou seja, o isolamento total da vítima e segregação que pode inclusive provocar homicídio ou suicídio.²²

Agreguem-se a estas outras, como as consequências ao convívio familiar, à autoestima pessoal e profissional e à produtividade²³, além da chamada crise de relacionamento social, em que a vítima se torna amarga, desagradável e lamurienta.²⁴ Para o empregador, as consequências do assédio moral no ambiente laboral seriam as faltas constantes do empregado que é vítima de assédio moral visando evitar o assédio (absenteísmo) ou até mesmo por afastamento em razão da doença desenvolvida, além da queda da produtividade do empregado vítima do assédio, bem como do custo da substituição do empregado afastado.²⁵

Cláudio Roberto Carneiro de Castro faz uma análise tripartite das consequências que o empregador pode sofrer em razão do assédio moral ocorrido nas dependências do local de trabalho ou em razão do trabalho, podendo ser: civis, contratuais e penais.²⁶ As consequências civis seriam as indenizações que são cabíveis em decorrência do Assédio Moral no Trabalho, que segundo o autor, poderiam ser patrimoniais (lucro cessante e danos emergentes) com nítido caráter ressarcitório ou extrapatrimoniais (dano moral) com um caráter compensatório.²⁷ Já no que se refere às consequências contratuais que são aquelas que geram um reflexo direto no vínculo contratual, aduz o referido autor que o empregado que for vítima de assédio moral poderá formular denúncia quanto à prática da conduta danosa ao Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.²⁸ Além disso, por certo que a ocorrência de Assédio Moral no Trabalho caracteriza inadimplemento contratual e violação de dever jurídico pelo empregador, por descumprir normas de segurança e medicina do trabalho nos termos do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de garantias fundamentais previstas na Constituição Federal e em normas internacionais.²⁹

Destarte, poderá o empregado requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho com fundamento no artigo 483³⁰ da CLT por descumprimento de

²² STEPHAN, Op. cit., p. 59.

²³ RAMOS, Luis Leandro Gomes, GALIA, Rodrigo Wasem. *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*. 2.ed. revista e ampliada – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p. 77-83.

²⁴ GUEDES, Op. cit., p. 94.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. - 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2013, p. 83.

²⁶ CASTRO, Op. cit., p. 145-185.

²⁷ CASTRO, Op. cit., p. 149-150.

²⁸ CASTRO, Op. cit., p. 172.

²⁹ ALKIMIN, Op. cit., p. 90.

³⁰ “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

obrigações contratuais e legais, bem como pela violação ao direito da dignidade e da intimidade do empregado.

Além disto, o empregador, ao verificar a ocorrência da conduta danosa praticada por preposto específico, poderá (deverá) rescindir por justa causa o contrato de trabalho do referido empregado causador do assédio moral.³¹

Por fim, o assédio moral também poderá gerar consequências penais, muito embora tal conduta não esteja tipificada como crime. Neste sentido, estão em tramitação no Congresso Nacional diversos projetos de lei que visam alterar o Código Penal para tipificar como crime a conduta de assédio moral, seja no capítulo que trata dos crimes contra a liberdade individual³², no capítulo que trata dos crimes relativos à periclituação da vida e da saúde³³, ou ainda no capítulo dos crimes contra a organização do trabalho³⁴.³⁵

Como não há previsão legal com relação à tipificação penal da conduta de assédio moral, alguns autores acabam por relacioná-la a outras figuras típicas do Direito Penal como o constrangimento ilegal, a ameaça, a tortura, a calúnia, a difamação, a injúria, o induzimento ao suicídio, o atentado à liberdade de trabalho ou à frustração de direito assegurado por lei trabalhista, o que demonstra a possibilidade de existirem consequências penais do Assédio Moral no Trabalho.³⁶

Por fim, o assédio moral no trabalho gera consequências para o Estado e para a sociedade, pois se trata de um problema de saúde pública e de finanças, pois o empregado vítima do assédio moral, ao afastar-se do trabalho para o gozo do benefício previdenciário por auxílio-doença ou até mesmo, em casos mais severos, ao aposentar-se por invalidez precocemente em razão da doença desenvolvida no trabalho³⁷, sobrecarrega a previdência social e o sistema único de saúde com o tratamento médico/psicológico das vítimas.

3. O DANO ASSÉDIO MORAL?

A falta de uma definição doutrinária e jurisprudencial clara, sobretudo técnica, quanto à categorização e natureza jurídica do assédio moral sob a perspectiva da Responsabilidade Civil acarreta o que se pode chamar de uma verdadeira “mixórdia”³⁸ jurisprudencial ao considerar, por exemplo, o assédio

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.”

³¹ CASTRO, Op. cit., p. 173.

³² Cfe. Projetos de Lei Federal nº 4.742/2001 e 5.887/2001.

³³ Cfe. Projeto de Lei Federal nº 4.960/2001.

³⁴ Cfe. Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001.

³⁵ CASTRO, Op. cit., p. 182-183.

³⁶ CASTRO, Op. cit., p. 184.

³⁷ MARTINS, Op. cit., p. 83.

³⁸ CASTRO, Op. cit., p. 108.

moral como uma espécie do gênero dano moral.³⁹ Ao se definir o assédio moral como uma mera espécie do gênero dano moral, minimiza-se o fenômeno, pois, segundo tal entendimento, seria necessário para a sua caracterização apenas a presença do elemento *dano à integridade moral*, o que não seria suficiente para desvelar a sua complexidade, tampouco para diferenciá-lo do dano moral puro, tendo em vista a existência de requisitos específicos e essenciais para a sua caracterização.⁴⁰

Além disto, ao entendê-lo desta forma, afasta-se a possibilidade de reparação à vítima pelos eventuais danos patrimoniais sofridos, como aquelas despesas decorrentes de tratamento médico, psicológico ou de medicamentos (danos emergentes) ou até mesmo dos prejuízos materiais causados pelo afastamento para tratamento de saúde em decorrência do assédio moral, como por exemplo, não receber comissões sobre as vendas que deixou de realizar por estar afastada para tratamento de saúde (lucros cessantes).

A doutrina não é unânime quanto aos requisitos essenciais que deverão estar presentes para a caracterização do assédio moral no Direito do Trabalho. Contudo, alguns elementos parecem indispensáveis. São eles: (a) que a conduta do ofensor se dê ao longo do tempo, de forma gradual e sistemática não se configurando o assédio moral num ato isolado e único; (b) que a agressão seja grave e intensa; (c) que a conduta não seja desejada pela vítima; (d) que a conduta produza um dano à integridade moral da vítima (não necessariamente um dano físico-psíquico); (e) e que a agressão ocorra dentro do meio ambiente laboral ou em decorrência do trabalho.⁴¹

Alguns autores afirmam que o assédio moral somente seria admitido na sua forma dolosa⁴² e intencional.⁴³ Contudo, discorda-se deste entendimento, pois, se assim fosse, em um caso hipotético de assédio moral, onde estivessem presentes os requisitos acima referidos não seria possível compensá-la, caso não houvesse a comprovação da intencionalidade (dolo) na conduta do ofensor, o que não parece ser razoável. Desta forma, não se pode afirmar que o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, pois, como visto, tal entendimento inviabilizaria a reparação pelos danos materiais da vítima de assédio moral, além de desqualificar a importância dos elementos essenciais para a configuração do fenômeno. Visto isto, resta estabelecer se o assédio moral deve ser tratado como uma espécie autônoma e independente de dano indenizável (ressarcível) ou de mera conduta vedada (antijurídica ou ilícita) pelo ordenamento jurídico brasileiro.

³⁹ BRASIL, TST. RR-103300-62.2005.5.21.0011. Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014. Disponível em: <www.tst.jus.br>.

⁴⁰ CASTRO, Op. cit., p. 108.

⁴¹ CASTRO, Op. cit., p. 122-140.

⁴² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 210.

⁴³ ALKIMIN, Op. cit., p. 37.

O dano, ao lado do nexo de causalidade e da conduta antijurídica, é um dos requisitos indispensáveis à configuração do dever de indenizar e segundo José de Aguiar Dias é o elemento que “suscita menos controvérsia”.⁴⁴

Carlos A. Calvo Costa refere a existência de quatro entendimentos doutrinários quanto ao conceito de dano e a maneira como o Direito deve interpretá-lo. São eles: (a) o dano como detrimento de um bem jurídico; (b) o dano como violação de um direito subjetivo; (c) o dano como lesão a um interesse jurídico; e (d) o dano definido por sua transcendência, repercussões ou resultados.⁴⁵

Karl Larenz, defensor do primeiro entendimento, afirma que o dano seria “o menoscabo ou perdas sofridas, tanto no seu bem-estar físico (dores sofridas no organismo humano) como o equilíbrio psíquico; para tanto, a dor afetiva ou anímica, as penas, os desgostos o desaparecimento da ‘alegria de viver’”⁴⁶ que sofre uma pessoa em razão de um acontecimento ou evento determinado, em seus bens vitais naturais, em sua propriedade ou em seu patrimônio. Para esta corrente, se o fato violar um bem de caráter econômico o dano será patrimonial. Em contrapartida, se o fato violar um bem de caráter não patrimonial o dano será moral.⁴⁷ No mesmo sentido opina Jorge Leite Areias Ribeiro de Faria, para quem o dano é “toda a perda causada em bens jurídicos, legalmente tutelados, de caráter patrimonial ou não”.⁴⁸

A crítica que é feita a tal entendimento e que parece ser insuperável reside no momento de diferenciar o dano patrimonial direto e indireto do dano moral, uma vez que, ao contrário de tal entendimento, a deterioração de um bem patrimonial pode não ocasionar apenas um dano patrimonial direto e sim um dano patrimonial indireto ou até mesmo um dano extrapatrimonial.⁴⁹ Ademais, a simples lesão a um bem pode não se tratar de um dano em sentido jurídico e sim apenas em sentido natural, pois, se o bem sobre o qual recai a lesão física não satisfaz um interesse humano, não existirá nenhum dano jurídico.⁵⁰ Tal situação pode ser exemplificada quando os danos são causados ao próprio

⁴⁴ AGUIAR DIAS, José de. *Da responsabilidade civil*. – 11ª ed. rev. e atual. de acordo com o Código Civil de 2002, e aumentada por Rui Berford Dias. – Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 969.

⁴⁵ CALVO COSTA, Carlos A. *Daño resarcible*. Buenos Aires: Hammurabi, 2005, p. 63-82.

⁴⁶ LARENZ, Karl. *Derecho de obligaciones* – Tomo II. Madri: Editorial Revista de Derecho Privado, 1959, p. 640. Tradução nossa de: “*el menoscabo o perdidas sufridas, tanto em el bienestar físico (Dolores sufridos en el organismo humano) como el ‘equilibrio’ psíquico; por tanto, el dolor afectivo o anímico, las penas, los disgustos, la desaparición de la ‘alegría de vivir’*”

⁴⁷ CALVO COSTA, Op. cit., p. 63.

⁴⁸ FARIA, Jorge Leite Areias de. *Direito das obrigações*. Primeiro volume. Coimbra: Almedina, 1990, p. 480-481.

⁴⁹ CALVO COSTA, Op. cit., p. 64. O autor exemplifica a diferença ao afirmar que: “*Ello así puesto que un bien patrimonial directo, sino que puede ocasionar un daño patrimonial indirecto e incluso un menoscabo espiritual – v. gr. un incumplimiento de contrato de transporte que frustra las vacaciones de los damnificados -; y la inversa, lo mismo ocurre con el menoscabo a bienes extrapatrimoniales – vida, salud, etcétera – y sin embargo, dicho menoscabo provoca impacto en la esfera patrimonial del damnificado, ya que puede acarrearle incapacidad laboral, gastos de curación, de medicamentos, etcétera.*”

⁵⁰ CALVO COSTA, Op. cit., p. 72.

agressor ou ainda ao criador do estado de perigo, não se tratando nestes casos, de danos antijurídicos.⁵¹

Para o segundo entendimento haverá dano quando houver uma violação a um direito subjetivo entendendo como tal o conjunto de faculdades que correspondem ao indivíduo e que podem ser exercidas para efetivar os direitos reconhecidos pelas normas legais. Segundo Calvo Costa, muitos confundem esta postura com a anterior, que faz referência ao dano como lesão a um bem jurídico, uma vez que todo direito que tem por objeto a tutela de um bem que, ao receber a garantia normativa, adquire a qualidade de bem jurídico.⁵²

Critica-se este entendimento em razão da utilização da expressão “direito subjetivo” que muitas vezes é tratado como sinônimo de “direito”, além do fato de que, admitindo o dano como lesão apenas a direitos subjetivos, descarta-se a relevância jurídica de simples interesses lesados, além da impossibilidade de caracterizar o dano como lesão a direitos coletivos, o que não poderia ser admitido atualmente.⁵³

Para a terceira corrente, o dano seria uma lesão a um interesse jurídico humano e alheio que, dependendo da natureza do interesse afetado, pode ser patrimonial ou extrapatrimonial.⁵⁴ Segundo Calvo Costa, o interesse tutelado pelo direito pode ser afetado de duas formas: ou alterando ou cerceando a possibilidade de que um bem satisfaça a necessidade de um sujeito determinado ou alterando a essência desse bem de modo tal que resulte inepto para satisfazer a necessidade do proprietário.⁵⁵ Nesta linha, Cavalieri Filho conceitua o dano como sendo a “lesão a um bem ou interesse juridicamente tutelado, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade, etc.”.⁵⁶

Por fim, o quarto entendimento define o dano por sua transcendência, repercussões ou resultados. Para esta corrente doutrinária, o dano seria a consequência prejudicial ou o “menoscabo” que se desprende da lesão, numa relação de causa e efeito, sendo o dano o efeito desta lesão.⁵⁷

Entende-se que a partir dos conceitos de dano presentes nestes dois últimos entendimentos (lesão a direito ou interesse juridicamente tutelado e resultado ou consequência prejudicial) é possível extrair os conceitos de dano-

⁵¹ NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*. – 3.ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2010, p. 494.

⁵² CALVO COSTA, Op. cit., p. 65.

⁵³ CALVO COSTA, Op. cit., p. 68-69.

⁵⁴ CALVO COSTA, Op. cit., p. 70-71. Tradução nossa: “conectado com o espírito da pessoa, de modo tal que a sua violação provoca um modo de estar diferente ao que se encontrava anteriormente ao fato lesivo, afetando as suas capacidades de entender, de querer ou de sentir”.

⁵⁵ CALVO COSTA, Op. cit., p. 73.

⁵⁶ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 93.

⁵⁷ CALVO COSTA, Op. cit., p. 79.

evento e dano-prejuízo, e somente quando estiverem presentes um e outro é que se estará diante do fenômeno jurídico do dano.⁵⁸

É a partir do conceito de dano-prejuízo que é possível extrair consequências patrimoniais ou não patrimoniais do dano-evento. Assim, a afetação do interesse tutelado constitui a essência do dano enquanto que as consequências não são mais do que o seu conteúdo.⁵⁹

Desta forma, o dano patrimonial seria a diferença entre o que se tem e o que se teria não fosse o evento danoso, convertendo-se, portanto, o dano numa dimensão matemática, objetiva e facilmente calculável.⁶⁰

Com relação ao dano não patrimonial Maria Celina Bodin de Moraes o conceitua ao afirmar que:

Nesse sentido, o dano moral não pode ser reduzido “à lesão a um direito de personalidade”, nem tampouco ao “efeito extra-patrimonial da lesão a um direito subjetivo, patrimonial ou extrapatrimonial”. Tratar-se-á sempre de violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, seja causando-lhe um prejuízo material, seja violando direito (extrapatrimonial) seu, seja, enfim, praticando, em relação à sua dignidade, qualquer “mal evidente” ou “perturbação”, mesmo se ainda não reconhecido como parte de alguma categoria jurídica.⁶¹

Sob esta perspectiva chamada de “civil-constitucional” haveria dano moral sempre que houvesse uma violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, tanto causando-lhe um prejuízo material, quanto violando direito extrapatrimonial naquelas situações graves o suficiente para afetar a dignidade da pessoa humana em seus diversos substratos materiais, como a igualdade, a integridade psicofísica, a liberdade e a solidariedade familiar ou social.⁶²

Contudo, discorda-se de tal entendimento uma vez que para configurar o dever de indenizar não basta apenas a violação e a comprovação da antijuridicidade ou ilicitude da conduta no dano-evento que viole um bem ou interesse juridicamente protegido de um terceiro, mas também a verificação do dano-prejuízo.

⁵⁸ CALVO COSTA, Op. cit., p. 82-83. Afirma o autor: “*Cuando hemos hablado de ‘discrepancias’ los hemos hecho entre comillas aduciendo que, si bien existían diferentes puntos de vista, tanto la postura que sostiene que el daño es la lesión a un interés patrimonial o espiritual como la que lo define por sus consecuencias, son perfectamente compatibles y complementarias, y estimamos – por ende – que las ‘discrepancias’ aludidas no resultan ser tales. Ninguna Duda cabe que, más Allá de compartir uno o outro punto de vista, el altísimo nivel intelectual de estos debates doctrinarios, llevados a cabo por autores de indiscutible autoridad, enriquecen la discusión y aportan una mayor claridad en torno a poder comprender el verdadero significado del daño.*”

⁵⁹ CALVO COSTA, Op. cit., p. 94.

⁶⁰ MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 143.

⁶¹ MORAES, Op. cit., p. 183-184.

⁶² MORAES, Op. cit., p.184-189.

Desta forma, age ilicitamente quem passa os limites do regramento das condutas das pessoas, violando dever jurídico e causando dano a outrem, nascendo, desta forma, o dever de reparar.⁶³

Na caracterização do assédio moral no Direito do Trabalho ocorre uma violação do direito de integridade moral do empregado. Tal violação ocorre por meio de uma conduta, um agir, seja comissivo, seja omissivo. A consequência ou resultado desta violação ao direito ou interesse de integridade moral é que pode acarretar um dano extrapatrimonial ou moral. Para a caracterização do assédio moral, pouco importa falar-se em um descumprimento contratual (do contrato de trabalho) quanto em violação de um dever geral de abstenção (*neminem laedere*) quanto ao direito de integridade moral de qualquer pessoa. Neste aspecto, a violação do direito de integridade moral do empregado se dará por meio de uma conduta ilícita ou antijurídica do empregador, colega de trabalho, superior hierárquico ou terceiro.

Assim, pode-se afirmar que, no caso do reconhecimento de que o agente ofensor produziu uma conduta ilícita ou antijurídica sobre a vítima e que tal conduta caracterizou-se como assédio moral decorrente da relação de trabalho (dano-evento) e que gerou uma consequência extrapatrimonial por meio da lesão à integridade moral do empregado, nasceria o dever de indenizar. Frisa-se que tal verificação somente poderá ocorrer na avaliação do caso concreto, tendo em vista a necessidade de verificar se tal conduta consubstanciou-se numa conduta antijurídica ou ilícita.

Portanto, forçoso concluir que o assédio moral não se trata de um dano autônomo e independente, tampouco espécie do gênero dano moral como reconhecido em diversas decisões judiciais. Consubstancia-se, em regra, como uma causa de lesão à integridade moral do empregado, tratando-se, portanto, de uma conduta vedada pelo ordenamento jurídico (conduta antijurídica ou ilícita) ou seja, trata-se do dano-evento enquanto que o dano-prejuízo seria caracterizado pelas consequências negativas sofridas no caso concreto.

4. A BUSCA POR UM CONCEITO OPERACIONAL APLICÁVEL

Conforme visto no tópico anterior, o assédio moral não se trata, portanto, de um dano autônomo e independente e sim de um agir humano, uma conduta antijurídica ou ilícita. Trata-se, portanto, o assédio moral no trabalho de ato antijurídico, pressupondo inicialmente um ato comissivo ou omissivo do agente ofensor frente à vítima que, no âmbito das relações de trabalho, poderá se tratar de um colega de trabalho (assédio moral horizontal), um subordinado (assédio moral vertical descendente) ou o próprio chefe (assédio moral vertical ascendente).⁶⁴

Como visto nos tópicos anteriores, o Assédio Moral no Trabalho pode ocorrer por diversas causas, destacando dentre as principais (i) a forma como

⁶³ ALMEIDA, José Luiz Gavião de. *Responsabilidade sem dano no Código Civil de 2002*. 2011. 200p. Tese (Concurso público de Professor Titular) - Departamento de Direito Civil, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Edital FD 43/2010, São Paulo, 2011, p. 16-17.

⁶⁴ CASTRO, Op. cit., p. 53-59.

se dá o poder diretivo do empregador, seja ao omitir-se, seja ao tratar de forma injuriosa os empregados, (ii) o conflito (ou a falta de, segundo alguns), (iii) a pressão por metas, dentre outras. Os elementos caracterizadores do assédio moral segundo, Rodolfo Pamplona Filho e Renato Barros, seriam a abusividade da conduta intencional, a repetição e o prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade do empregado.⁶⁵

Dentro do ambiente laboral, pode-se afirmar que o assédio moral atinge a dignidade do empregado, violando direitos fundamentais como o da dignidade da pessoa humana, direitos de personalidade, o princípio da igualdade, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, bem como o direito de proteção à saúde.⁶⁶

A primeira obra relevante sobre o tema escrita pela psicanalista e vitimologista francesa Marie-France Hirigoyen, publicada na França no ano de 1998 e traduzida para a língua portuguesa por “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” teve o mérito de tornar público este fenômeno até então restrito aos silenciosos locais de trabalho, definindo o assédio moral ou *harcèlement moral* como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.⁶⁷

Alguns autores entendem que a perversidade do assédio moral encontra-se no pressuposto da existência do elemento intencionalidade na conduta do ofensor, o que seria imprescindível para a sua configuração agravando ainda mais o impacto da agressão⁶⁸, podendo inclusive levar o empregado ao adoecimento e em casos extremos à morte por suicídio.⁶⁹

Neste sentido, Maria Aparecida Alkimin afirma tratar-se de

Uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), ou um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.⁷⁰ (grifou-se)

Em sentido contrário, Sérgio Pinto Martins, ao conceituar o fenômeno, afirma que, para a configuração do assédio moral, é necessário apenas a

⁶⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. *A distinção do assédio moral de figuras afins*. Revista LTr, São Paulo, v. 77, n. 08, p. 951, ago. 20013.

⁶⁶ RAMOS; GALIA, Op. cit., p. 43.

⁶⁷ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 17.

⁶⁸ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 62.

⁶⁹ SEMINÁRIO. Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho [manuscrito]:[anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 13. Disponível em: <<http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>>. Acesso em 20.03.2014

⁷⁰ ALKIMIN, Op. cit., p. 36-37.

existência de uma conduta ilícita que pode ser tanto dolosa quanto culposa. Assim manifesta-se o referido autor:

A conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalho. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.⁷¹ (grifou-se)

Corroborando com tal entendimento, Sonia Mascaro do Nascimento ao afirmar que basta o efeito de exclusão e não a intenção do agente, ao conceituar o assédio moral como uma:

conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.⁷² (grifou-se)

Por sua vez, Jorge Luiz de Oliveira Silva, conceitua o assédio moral a partir das suas causas e consequências ao afirmar que,

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.⁷³

Em sentido contrário, Renato de Almeida Oliveira Muçouçah entende que o assédio moral não pode ser conceituado a partir de seus efeitos. Afirma o autor que

O assédio é, de fato, uma conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Assim, não se pode tomar a causa pelo seu efeito: o desrespeito à dignidade da pessoa humana que seja reiterado, sistemático, protraindo-se no tempo, poderá causar danos psíquicos ou mesmos físicos a uma pessoa. Quando se atenta diretamente contra a dignidade humana, podemos ter efeitos vários: dano moral, dano psíquico, dano físico, dano existencial ou, simplesmente, dano algum.⁷⁴

Na busca de um conceito do fenômeno assédio moral, depara-se com a interdisciplinaridade do tema. Enquanto que os estudiosos das áreas médicas

⁷¹ MARTINS, Op. cit., p. 16.

⁷² NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTr, 68, agosto de 2004, p. 922-930.

⁷³ SILVA, Op. cit., p. 24.

⁷⁴ MOUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho* – São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

(medicina do trabalho, psiquiatria, psicologia) buscam conceituar o fenômeno a partir das consequências físicas e psicológicas impostas à vítima, os doutrinadores do direito buscam conceituá-lo a partir da ilicitude ou abusividade da conduta do agente ofensor e seus efeitos danosos à vítima na busca de uma reparação.

Apesar das diferenças de abordagens do fenômeno, parece que o elemento imprescindível para a configuração do assédio moral é que esta conduta seja reiterada e prolongada no tempo não constituindo assédio moral um fato isolado.

No Brasil, em que pese ainda não exista legislação federal dispendo sobre o assédio moral no âmbito das relações trabalhistas privadas, encontram-se em tramitação diversos projetos de lei sobre o assédio moral no Congresso Nacional que buscam estabelecer um conceito legal⁷⁵, regulamentar os seus efeitos, tipificar as condutas penalmente⁷⁶ e nas relações trabalhistas, prevendo inclusive a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e de indenização⁷⁷ caso constatada a ocorrência de assédio moral ao trabalhador, tanto no âmbito privado como no âmbito da administração pública direta e indireta⁷⁸ ou ainda de forma a enaltecer a importância do assunto, visando criar o dia nacional de combate ao assédio moral⁷⁹ tamanha a relevância e preocupação com o tema.

Assim, o Projeto de Lei nº 33/2007 em tramitação na Câmara dos Deputados conceitua assédio moral no seu art. 2º:

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II - afete sua higidez física ou mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional.

Da mesma forma, o art. 3º do Projeto de Lei nº 6.625/2009:

Art. 3º. O assédio moral é toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador:

- I - atentado contra a dignidade;
- II - danos à integridade;
- III- exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízos à carreira profissional.

Por fim, o Projeto de Lei nº 3.760/2012 conceitua assédio moral em seu § 1º do art. 1º:

§ 1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador

⁷⁵ Cfe. Projetos de Lei Federal nº 33/2007, 4.593/2009, 6.625/2009 e 3.760/2012.

⁷⁶ Cfe. Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, 4.960/2001, 5.887/2001 e 1.060/2007.

⁷⁷ Cfe. Projetos de Lei Federal nº 2.369/2003, 6.757/2010, 2.593/2003, 33/2007, 4.593/2007, 6.625/2009 e 3.760/2012.

⁷⁸ Cfe. Projetos de Lei Federal nº 1.060/2007, 6.764/2013, 6/2003, 1.610/2003 e 4.591/2001.

⁷⁹ Cfe. Projeto de lei Federal nº 4326/2004 e 5887/2001.

ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

Assim, considerando os diversos conceitos apontados por autores que se debruçam sobre o tema, o assédio moral no Direito do Trabalho pode ser conceituado como sendo uma conduta antijurídica realizada pelo empregador ou por terceiro (superior hierárquico, colega de trabalho, subordinado, cliente, etc.) dentro ou fora do ambiente de trabalho, mas que guarde relação com o trabalho, de forma sistemática e reiterada, gerando uma lesão à integridade moral do empregado.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo teve como principal objetivo estabelecer um conceito operacional aplicável a partir da identificação das principais causas e consequências do fenômeno, bem como dos seus elementos indispensáveis.

Assim, concluiu-se que o assédio moral não se trata de um dano autônomo e independente, nem de uma espécie do gênero dano moral (o que inviabilizaria a reparação pelos danos materiais sofridos) e sim de uma causa de lesão à integridade moral do empregado, consubstanciada em uma conduta antijurídica.

REFERÊNCIAS

AGUIAR DIAS, José de. *Da responsabilidade civil*. – 11ª ed. rev. e atual. de acordo com o Código Civil de 2002, e aumentada por Rui Berford Dias. – Rio de Janeiro: Renovar, 2006, 1.176p.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. – 3. ed. – Curitiba: Juruá, 2013, 136p.

ALMEIDA, José Luiz Gavião de. *Responsabilidade sem dano no Código Civil de 2002*. 2011. 200p. Tese (Concurso público de Professor Titular) - Departamento de Direito Civil, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Edital FD 43/2010, São Paulo, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

_____. Projeto de Lei Federal n. 4.591 de 2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>.

_____. Projeto de Lei Federal n. 4.742 de 2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 4.960 de 2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 5.887 de 2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 5.971 de 2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 6 de 2003. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104328>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 1.610 de 2003. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=126648>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 2.369 de 2003. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 2.593 de 2003. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=145232>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 4.326 de 2004. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267826>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 33 de 2007. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=340009>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 1.060 de 2007. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=351494>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 4.593 de 2009. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=422810>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 6.625 de 2009. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464348>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 6.757 de 2010. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=46583>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 3.760 de 2012. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542709>>.

____. Projeto de Lei Federal n. 6.764 de 2013. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=601095>>.

____. TST. RR-103300-62.2005.5.21.0011. Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014. Disponível em: <www.tst.jus.br>.

CALVO COSTA, Carlos A. *Daño resarcible*. Buenos Aires: Hammurabi, 2005, 536p.

CANDIDO, Helena. *Assédio moral acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011, 262p.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012. 237p.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014, 672p.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2008, 430p.

FARIA, Jorge Leite Areias de. *Direito das obrigações*. Primeiro volume. Coimbra: Almedina, 1990, 553p.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. 167p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

____. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 352p.

INÁCIO, Aparecido. *Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos*. São Paulo: Idéias & Letras, 2012, 160p.

LARENZ, Karl. *Derecho de obligaciones* – Tomo II. Madri: Editorial Revista de Derecho Privado, 1959, 730p.

- MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio. *Assédio moral no ambiente de trabalho. Questões sócio-jurídicas*. São Paulo: LTr, 2009, 87p.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. - 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2013, 136p.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, 358p.
- MOUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho* – São Paulo: LTr, 2011.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTr, 68, agosto de 2004, p. 922-930.
- NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*. – 3. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2010. 736p.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. *A distinção do assédio moral de figuras afins*. Revista LTr, São Paulo, v. 77, n. 08, p. 950/960, ago. 2013.
- RAMOS, Luis Leandro Gomes, GALIA, Rodrigo Wasem. *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*. 2. ed. revista e ampliada – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, 213p.
- SEMINÁRIO. *Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho* [manuscrito]:[anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013. 68p. Disponível em: <<http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>>. Acesso em 09.11.2015.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. – 2. ed. rev. ampl. E atual. – São Paulo: Liv. e. Ed. Universitária de Direito, 2012, 319p.
- STEPHAN, Cláudia Coutinho. *O Princípio Constitucional da Dignidade e o Assédio Moral no Direito do Trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr, 2013. 229p.