

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DO DIREITO

JERONYMO SANTIAGO VIANA

RIO DE JANEIRO

2008

JERONYMO SANTIAGO VIANA

A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DO DIREITO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Salete Maria Politto Macaloz

Professora Titular de Direito do Trabalho da UFRJ e Doutora em Processo do Trabalho

RIO DE JANEIRO

2008

Viana, Jeronymo Santiago.

A Problemática do Assédio Moral à Luz do Direito / Jeronymo Santiago Viana. – 2008.

XX f.

Orientadora: Salete Maria Politto Macaloz

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. xx-xx.

1. Direito do Trabalho - Monografias I. Macaloz, Maria Salete. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.6

JERONYMO SANTIAGO VIANA

A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DO DIREITO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/ ____/ ____

Banca Examinadora:

– Presidente da Banca Examinadora
Prof. Titular de Direito XXX da UFRJ e Dr. em XXXXXX

2º Examinador

3º Examinador

DEDICATÓRIA

Ao meu grande amor, Márcia, por ser a companheira de todas as horas.

Ao meu enteado Marcus Vinícius, pelo amor, carinho e dedicação que um verdadeiro filho deve dar a seu pai.

Aos meus Sogros, Waldemar e Eunice, por me acolherem em momentos de grandes dificuldades na minha vida e estarem sempre ao meu lado, compartilhando de todos os momentos.

Aos meus primos, Cleber e Glória Santiago e Lígia Maria Rodrigues de Santhiago, por serem os grandes exemplos na minha vida.

A minha madrinha, Vilma e Bartolomeu (in memoriam), por seus incentivos incessantes na minha criação.

AGRADECIMENTOS

A orientadora e mestra Salete Maria Politto Macaloz, por toda sua dedicação e sabedoria em sua forma de ensinar e respeitar os seus semelhantes.

Aos meus amigos pelo apoio e carinho em todas as horas.

Ao Deus, todo poderoso por ter me conferido o maior dos direitos: a vida.

RESUMO

VIANA, J. S. A Problemática do Assédio Moral à Luz do Direito. 2008. xx f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Este trabalho tem por finalidade analisar a problemática do Assédio Moral à luz do direito. É sabido que a palavra trabalhar vem do latim “tri pallium” literal “três paus”, era uma ferramenta de ferrar cavalos e foi usada como instrumento de tortura. Assim, na “gíria” latina começa a ser usada para o trabalho que sempre teve a conotação de sacrifício e de tortura. Portanto nos dias atuais, o trabalho não pode ser usado como uma peça de aniquilação da alma e do corpo humano. Não pode ser instrumento e nem elemento de destruição e de morte. Apresentemos uma síntese de um fato que é novidade no sistema jurídico brasileiro, mas com certeza são situações muitas conhecidas pela maioria dos trabalhadores.

LISTA DE ABREVIATURAS

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

STM – Superior Tribunal Militar

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

CC2002 - Novo Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002)

CC1916 – Código Civil de 1916

CRFB - Constituição da República Federativa Brasileira

LICC - Lei de Introdução ao Código Civil

CLT – Consolidações das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	21
2.1 Projeto de Lei nº 7124/2002.....	27
2.2 Código Civil Brasileiro.....	28
2.3 Constituição Federal de 1988.....	29
3. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	35
3.1 Código Penal Brasileiro.....	36
4. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	38
4.1 Algumas considerações sobre o Assédio Moral no Trabalho.....	42
4.2 Características do Assédio Moral.....	43
4.3 Danos da humilhação à saúde.....	46
4.4 Sintomas do assédio moral na saúde.....	47
4.5 Como provar o assédio.....	50
5. DA APLICABILIDADE DA LEI CIVIL E PENAL NO PROCESSO DO TRABALHO	52
5.1 Da Atuação do Ministério Público do Trabalho no Assédio Moral.....	52
5.2 Da possibilidade de a parte se defender.....	53
5.3 Da Reconvenção e o Pagamento em Dobro.....	54
5.4 Da Reconvenção e a Execução Trabalhista.....	54
5.5 Do Princípio da Impessoalidade.....	55
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS	66

1. INTRODUÇÃO

Assediar é submeter, pois alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos tem significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade.

Palavras-Chave: Humilhação; Abuso de poder; Depredação da saúde física e mental, da vida e estresse como:

- Começar sempre reunião com ameaças de desemprego
- Todos de incompetentes.
- Repetir a mesma ordem para que se realize uma tarefa simples até desestabilizar emocionalmente o empregado.
- Falar sempre de um patamar muito alto?
- Chamar a centenas de vezes. Dar ordens confusas e contraditórias.
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionando-os ao trabalhador.
- Não cumprimentar e impedir os colegas de se cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando.
- Ignorar a presença do/a trabalhador/a.
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- Exigir horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a.

- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.
- Ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias é ilegal.
- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.
- Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problema nervoso.
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.
- Sofrer constrangimento público e ser considerado mentiroso.
- Ser impedido de questionar. Mandar calar-se, reafirmando sua posição de autoridade no assunto'.
- Menosprezar o sofrimento do outro.
- Ridicularizar o doente e a doença.
- Quando o empregado apresenta algum problema de saúde, e o empregador não o deixa se tratar e ainda o empurra de um lugar para outro.
- Ser tratado como criança e ver ironizados seus sintomas.
- Ser atendido de porta aberta e não ter privacidade respeitada.
- Ter seus laudos recusados e ridicularizados
- Não ter reconhecido seus direitos ou não ser reconhecido como 'um legítimo outro' na convivência.
- Aconselhar o/a adoecido/a pedir demissão.
- Negar o nexa causal.
- Dar alta ao adoecido/a em tratamento, encaminhando para a produção.
- Negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários.
- Não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho.

O assédio mal é mais visível e com mais objetividade quando o trabalhador tem qualquer tipo de estabilidade ou é servidor público latu sensu. Nas carreiras militares, onde o relacionamento básico é de ordens e obediências, essa prática autoritária e desrespeitosa é antiga, servindo para construir o novo estudo e paradigma nas relações privadas de trabalho.

Por este trabalho não se nega, ao contrário, o poder diretivo do empregador (Art. 2º, caput, da CLT), mas demonstrar que o seu exacerbamento é irregular por prejudicar o empregado.

Não há em nosso Ordenamento Jurídico, como se falar do assédio sexual sem que para isto esteja presente também o assédio moral, pois em algumas situações eles estão interligados.

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho representa um mal que precisa ser eliminado. Sabemos que um projeto de lei não é a solução definitiva para o problema em questão, mas a sua implantação já é um grande passo para amenizar atitudes individualistas, por vários aspectos comportamentais e de difícil mudança, como: ação de desprezo, provocações, perseguições, clima de terror, boataria, prazos impossíveis de serem cumpridos que levem o trabalhador a se definir junto à sociedade, sejam pensados de forma mais minuciosa, pois não podemos ser cúmplices de pessoas maléficas, arrogantes e insensíveis no âmbito de nossa sociedade. O Direito reflete no posicionamento de uma sociedade num determinado momento da história, as normas vigentes buscam espelhar a realidade e as necessidades de acordo com aspectos culturais de uma época. Assim, o direito é um sistema renovável, sujeito a mudanças desejadas pela maioria de uma população.

Ao mesmo tempo em que a sociedade cria o direito, ela também se submete aos seus efeitos. Para o convívio social e harmônico, haverá sempre a preponderância dos valores coletivos sobre os valores individuais, assim, são criadas regras genéricas, obrigações a todos impostas, independentes de sexo, cor, raça ou crença.

Nesse diapasão estudaremos a **problemática do assédio moral à luz do direito**, buscando como elementos norteadores as situações atuais no ordenamento jurídico do Brasil nas diversas legislações já promulgadas sobre o tema.

Atualmente, percebemos o aumento do número de casos de assédio moral e sexual nas relações de trabalho. As pessoas são obrigadas a passar por situações constrangedoras em seu ambiente de trabalho.

Nas relações de emprego temos também o assédio sexual como um respaldo do assédio moral, pois aquele que detém o poder econômico na empresa ou que tenha algum tipo de negócio junta a mesma, acha-se no direito de tirar algum proveito do funcionário com propostas indecentes e inescrupulosas. Em caso de recusa o funcionário passa a ser *persona não grata* no ambiente de trabalho, sofrendo assim, as perseguições peculiares do assédio moral. As falsas alegações de assédio moral é uma especialidade de indivíduos perversos que, disfarçadamente, tentam desmoralizar alguém, procurando atrair a simpatia dos demais funcionários de certa empresa, levando a vítima ao desespero, a vergonha e até chorar por sua má sorte.

Segundo a psiquiatra francesa Marie – France Hirigoyen:

"é preciso recolocar a violência no trabalho no contexto mais geral de violência da nossa sociedade, seja nas periferias urbanas, seja nas escolas ou famílias, pois todas estas violências interagem".

Necessário ressaltar o fato de que a nossa Carta Política elegeu o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo. Impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, significando: a par das regras de higiene e segurança, de condições normais de trabalho e a inexistência do assédio moral e sexual.

As conseqüências às vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas com fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. As conseqüências específicas em curto prazo pelas vítimas do assédio moral são o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Diga-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.

É assegurado ao trabalhador, quando se der a sua demissão, que esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa então ser devolvido ao mercado de trabalho, com liquidez, nas mesmas condições de quando foi admitido. É concebido que o trabalhador só pode contar com sua força de trabalho, para a sua manutenção e de seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 61, jan. 2003.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Clóvis Bevilacqua, ainda com base em preceito extraído do CCB de 1916, sustentava a possibilidade de dar-se guarida às indenizações decorrentes do dano moral, assim entendendo: "Se o interesse moral justifica a razão para defendê-la ou restaurá-la, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro".

Encontrava suporte para este entendimento no disposto pelo art. 76 do CCB, que já à época assegurava: "para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral".

Sobre este mesmo delicado assunto, já nos idos do ano de 1913, o saudoso Ministro Pedro Lessa acolheu o pleito de indenização por danos morais pela morte de passageiro em um acidente ferroviário. Seu voto, todavia, avançado para a época, não foi acompanhado pelos demais ministros. Em decisão relatada pelo Ministro Leitão de Abreu, o próprio STF no RE-91.502 (DJU 17.10.80) acabou por enterrar de vez os pleitos de indenização por dano moral que ainda eram intentados com base na doutrina

de Clóvis Bevilacqua, ao proclamar definitivamente que *"não era indenizável o dano moral"*.

O Novo Código Civil corrigiu a incompletude da regra do art. 159, incluindo a expressão "dano moral", fato que vem reforçar a nova tendência jurisprudencial e doutrinária.

“Segundo ensina a constitucionalista Flávia Piovesan, em sua obra *A Moderna Concepção Contemporânea de Direitos Humanos*", é que os Direitos Humanos de Viena de 1993 são decorrentes do advento da DUDH (Declaração Universal de 1948).

É fruto do movimento internacional dos direitos humanos, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante a 2ª. guerra mundial. A visão contemporânea de direitos humanos é caracterizada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos.

Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, ou seja: a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos.

Indivisibilidade porque é garantia dos direitos quer civil ou políticos, é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Ou seja: quando um deles é violado, os demais também o são.

Examinando esta questão, Simone Aparecida Lisniewski, mestranda da UFP em seu trabalho *"Da Vida Privada e Relação de Emprego: "o limite do capital"* sustenta que foi com o processo de industrialização que o proletariado adquiriu o "protagonismo histórico".

Ao adquirir consciência de classe, passou o proletariado a reivindicar os direitos econômicos, os sociais, bem como os individuais (liberdade, igualdade...).

Assim o direito constitucional passou a tutelar os direitos fundamentais da pessoa humana, tais como:

- direito à seguridade (previdência social);
- à higiene;
- ao trabalho;
- ao salário;

- ao registro em CPTS;
- ao descanso semanal remunerado;
- às férias, ao 13º salário, etc.

Não obstante essas garantias, o ideário econômico neoliberal tem insistido na aprovação de legislação que flexibilize esses direitos, tal como o da alteração do art. 618 da CLT, que pretende dar prevalência às negociações coletivas, sem garantia da manutenção da legislação mínima de sustento, cujo papel da negociação coletiva sempre foi entendida como um plus e não como forma de supressão e flexibilização de direitos.

Dentro do respeito à dignidade do trabalhador o legislador constituinte de 1988 incluiu a extraordinária garantia constitucional à indenização por dano moral, como se extrai do exame do art. 5º, inciso X, que assim dispõe:

"São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

A Carta Política vigente já no art. 1º, II, III e IV, explicita os fundamentos adotados pelo Estado Brasileiro que é o do direito e respeito:

- à cidadania;
- à dignidade da pessoa humana;
- aos valores sociais do trabalho.

Assegura ainda o texto constitucional a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), dispondo ainda o art. 193 que:

"A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar a justiça sociais";

O Juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira em seu livro publicado pela LTR "O DANO PESSOAL NO DIREITO DO TRABALHO, defende a necessidade de se utilizar a expressão "dano pessoal", para englobar todos os tipos de dano moral, já que esta expressão é mais abrangente, podendo referir-se a uma gama maior das diversas espécies de danos: psicofísico, intelectual, moral e social.

O Assédio moral é conhecido no mundo pelas seguintes expressões:

- a) na França: harcèlement moral;
- b) na Inglaterra: bullying (tiranizar, psicoterrorismo no trabalho, como denunciado pela jornalista inglesa, Andréa Adams, no livro "Bullying at Work" em 1992);
- c) nos EUA: mobbing (molestar);
- d) no Japão: Murahachibu (ostracismo social).

A Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos já legislaram em favor das vítimas desta forma distorcida de relacionamento no trabalho. Embora se trate de ocorrência tão antiga quanto o próprio trabalho, no Brasil, especialmente em nível de serviço público, o tema surge apreciado ainda de forma tímida, somente agora com alguns projetos de lei, visando à redução e prevenção desse perverso e freqüente ilícito ocorrente no próprio ambiente do trabalho, protegido por lei.

Tramita na Câmara Federal o projeto de lei nº 7124/02, do Senado Federal, que visando taxar o dano moral em valor certo e determinado, ampliando também as possibilidades de entendimento do que venha a ser o dano moral nas ocorrências relativas às ofensas ao nome, à honra, à fama, à imagem, à intimidade, à credibilidade, à respeitabilidade, à liberdade de ação, à auto-estima e ao respeito próprio.

Diversos Municípios já possuem leis visando à solução desse problema social ou quando não, pelo menos, para a redução e prevenção desse freqüente ilícito.

Dentre eles, já possuem legislação específica nos municípios de São Paulo, Cascavel, Guarulhos, Iracemápolis, Natal, Sidrolândia (MS).

Do ponto de vista jurídico, no exame desta complexa matéria, a culta professora Aldacy Rachid Coutinho, em intervenção no Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho promovido pela Internet-lex, "DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL", realizado em Curitiba-Pr, em 25.04.02, esclarece:

"ASSÉDIO MORAL ATINGE 36% DOS BRASILEIROS. O assédio vem ganhando espaços cada vez maiores na mídia e nas discussões que envolvem os trabalhadores por ser uma das várias formas de violência que atingem, principalmente, a mulher. Uma pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC

de São Paulo, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, que está trabalhando, passamos por violência moral. Nos países europeus, segundo a organização internacional do Trabalho, esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos, para 7%. Define-se por assédio moral toda "exposição prolongada e repetitiva do profissional a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho". De acordo com Margarida Barreto, "essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo". A pesquisadora afirma que o assédio moral é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando quem permanece no emprego. "Esse trabalhador flexível é expropriado no seu saber fazer, no seu tempo. Ele é encarado como um indivíduo sem desejo, sem família, sem amigos, sem vida pessoal. " "Há um clima de desassossego, de insegurança, de medo, de incerteza acentuada e de submissão muito grande" – acrescenta ela" (Aldacy Rachid Coutinho, in www.internet-lex.com.br).

Também o ilustre magistrado paulista, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, examinando o assunto em artigo com o título "O DANO PESSOAL NO DIREITO DO TRABALHO", assim se posiciona sobre a questão:

"As duas principais obrigações sinalagmáticas que a relação de emprego implica (prestar serviço de modo subordinado e pagamento), levaram autores a afirmar, que ela comporta, apenas, uma relação patrimonial. Não se pode negar que esta seja importante, mas a relação empregatícia cria, também, uma intersubjetividade entre empregado e empregador, seja este pessoa física ou jurídica. Se ela não existisse, ter-se-ia que apelar, como de fato se fez, para uma relação essencial e juridicamente diversa, para explicar o dano pessoal entre empregado e empregador. Pode parecer paradoxal, mas foram alguns escritos e acórdãos, tratando de aspectos processuais (a não competência do juízo trabalhista para julgar conflitos decorrentes de danos pessoais), que contribuíram para esse entendimento, enfatizando, com razão, a relação pessoal que o dano implica e, que este inexistiria na relação de emprego. Como conclusão, é importante que se frise, que há uma relação intersubjetiva entre

empregado e empregador muito acentuada, que dá oportunidade, pelo trato sucessivo da relação, a uma das partes (e até a ambas em dano pessoal recíproco), de uma causar dano pessoal à outra ou, ainda, do dano acontecer reciprocamente. Concluindo este estudo pode-se dizer que o dano pessoal é materialmente trabalhista quando ocorre no interior da relação de emprego e quando ambas as partes como tais (*ut sic*), causam dano à outra, descumprindo uma cláusula contratual implícita ou explícita, de mútuo respeito e de boa-fé. Nem o "*jus resistendae*", nem a invocação da exceção do "*non adimpleti contractus*", nem o uso do poder diretivo (nas modalidades: organização, controle ou disciplinar), nem o uso da legítima defesa, justificam que se exorbite dos limites para causar dano pessoal a outrem. Dano pessoal como algo "novo" nas relações empregatícias. Seria negar o velho ditado, segundo o qual, "*nil novi sub sole*", dizer que o dano pessoal só passou a ocorrer nas relações de trabalho nos últimos anos, mais precisamente após 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal. A ofensa à honra, dano essencialmente pessoal, já era prevista no Código Comercial e a CLT fez o papel de "consolidar" o dispositivo preexistente, tipificando-a como motivo de despedida motivada (artigo 482) ou de denúncia, pelo empregado, do contrato de trabalho (artigo 483). Exagero contrário, porém, consiste em dizer, que havendo a figura da ofensa à honra, nada de novo aconteceu. A novidade ocorreu no âmbito do direito do trabalho, quando se passou a dar um tratamento jurídico próprio ao dano pessoal ocorrente no seu interior. Até então, a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratual. Uma antiga discussão, sobre o direito a indenização autônoma no acidente do trabalho, acatada pelo texto constitucional (artigo 7º, inciso XXVIII), acabou abrindo espaço para se perceber que as indenizações pré-tarifadas, pela ocorrência de "*justa causa*", não cobriam um dano essencialmente diverso, como o pessoal". (Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FADUSP e também Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Universidade São Judas Tadeu, no seu trabalho publicado na Revista da AMATRA II, edição de mar/abr-2002).

2.1 Projeto de Lei nº 7124/02

O projeto de Lei nº 7124/2002 de autoria do Exmº Sr. Senador Pedro Simon, que propõe, dentre outras coisas, sejam fixados limites para a indenização por danos morais. Pretendeu, por falta de uma legislação específica, a par da Constituição Federal no seu art. 5º incisos I, II, X e XIII, que se limita a assegurar a indenização, esse projeto visa disciplinar o instituto do dano moral, especificando quais os bens juridicamente a serem tutelados por tal projeto de lei.

O prazo prescricional para ajuizamento da ação será de 06 (seis) meses a contar da data do conhecimento do ato ou omissão lesivo ao patrimônio moral do ofendido.

O principal objetivo do legislador é o de impedir que o Poder Judiciário adote critérios variáveis para a imposição das indenizações por dano moral, fixando limites para os danos morais de natureza leve até R\$ 20.000,00; de natureza média entre R\$ 20.000,00 e 90.000,00 e de natureza grave entre R\$ 90.000,00 e R\$ 180.000,00.

O entendimento da maioria dos operadores do direito é de que tal medida em vez de facilitar o trabalho dos magistrados na fixação do “quantum” indenizatório e “desafogar” o judiciário em um momento em que se discute a multiplicação das ações por danos morais no Brasil, a limitação promoveria a desigualdade e a discriminação entre os ofensores e traria prejuízos aos lesionados.

De fato, para que a fixação do montante devido seja feita da forma mais justa e adequado possível, o juiz deverá levar em conta o binômio "valor do desestímulo" e "valor compensatório" e, ainda, as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação do agente causador e a condição da vítima. Desta forma, se adotados os limites pré-fixados no projeto de lei muitas vezes as peculiaridades do caso concreto não seriam atendidas com justiça e equidade.

Segundo alguns autores, tal fixação estaria em contradição com o direito constitucional de igualdade, tudo porque a imposição da taxa virá a favorecer as empresas em detrimento aos de menor porte econômico, os trabalhadores. Tornando assim um efeito discriminatório ilegal, já que para alguns, uma sentença de um muito elevado valor, de acordo com a maior taxa, poderia ser um valor insignificante. Enquanto para o pequeno empresário que venha cometer o mesmo delito, seria o possível fim de sua empresa.

Não bastasse, também não seriam atendidos os objetivos pretendidos pela sociedade, quais sejam o de estabelecimento de uma indenização seja compatível com o dano, que guarde estreita relação com a capacidade econômica do ofensor e, por fim, que vise desestimular a continuidade e repetição da prática do ato ilícito, violador das garantias de proteção à dignidade da pessoa humana.

Vale lembrar que alguns juristas ainda consideram inconstitucional a fixação de limites para a indenização por danos morais. É que a Constituição de 1988 diz que a reparação deve ser integral; assim, uma lei infraconstitucional não poderia estabelecer um teto, uma compensação tarifada.

2.2 Código Civil Brasileiro

O Código Civil em seu artigo nº 944 estabelece que a indenização deva ser medida pela extensão do dano, assim, o projeto de lei, supra referido, iria em sentido contrário às disposições do diploma civil, vez que impediria, em caso de danos que comportassem uma condenação maior do que o limite legal, uma indenização adequada.

Segundo o Ministro César Asfor Rocha, do Superior Tribunal de Justiça, a existência de uma "brecha" na legislação que contemplasse "situações excepcionais" que merecessem indenização superior ao teto de R\$ 180 mil.

A despeito das discussões favoráveis e desfavoráveis à adoção do limite proposto no projeto de lei nº 7124, é interessante notar a preocupação salutar dos poderes legislativo e judiciário em impedir que o instituto do dano moral seja banalizado em nosso país.

O Superior Tribunal de Justiça recentemente reformou uma decisão proferida pela Justiça do Maranhão, favorável a um pedido de reparação moral no valor de R\$ 258 milhões, contra o Banco do Brasil, pela devolução de um cheque de pouco mais de R\$ 600,00. Os ministros não só baixaram a indenização para R\$ 3.600,00 como decidiram estabelecer um teto indenizatório de 500 salários mínimos para ações do gênero.

De acordo com os números do STJ, para onde convergem esses tipos de ações, os processos se multiplicam a cada ano. Os 728 casos julgados em 1999 saltaram para

mais de 2.500 em 2002. Hoje há no Brasil mais de 400 mil processos de indenização por danos morais tramitando na Justiça.

Muito embora estejamos tratando de uma figura introduzida em nossa Constituição Federal para a defesa de nossos próprios interesses, é importante que não se perca de vista que somente as situações de efetivo dano à honra, imagem, moral, constrangimentos e inconvenientes efetivos são passíveis de reparação; não bastando, como se sabe, um mero incidente desagradável, inerente à vida em sociedade, para que se gere direito à indenização.

Nas palavras do ilustre desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, José Osório de Azevedo Júnior: (5)

*"Convém lembrar que não é qualquer dano moral que é indenizável. Os aborrecimentos, percalços, pequenas ofensas, não geram o dever de indenizar. **O nobre instituto não tem por objetivo amparar as suscetibilidades exageradas e prestigiar os chatos.** Já tive conhecimento de caso em que um juiz moveu ação contra seu colega que reformou um seu despacho de forma que ele considerou ofensiva... (...) Como já foi dito, **não se deve exagerar nas hipóteses indenizáveis, sob pena de desprestigiar o instituto.**"*

In Revista do Advogado da Associação dos Advogados de São Paulo, nº 49, de dezembro/96, página 11.

2.3 Constituição Federal de 1988

Começaremos a falar sobre o disposto no Art. 5º da Constituição Federal do Brasil do ano de 1988, ***"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade á vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade..."***. Podemos então assegurar que tal dispositivo servirá de comando aqueles que necessitam recorrer ao Estado, no sentido de solicitar o apoio quanto aos seus direitos fundamentais.

Cabe ressaltar, na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934), com a tomada do poder realizada por Getúlio Vargas, o qual tinha como ideológica política as questões socioeconômicas, em confronto com a política liberal, promulgou-se uma Constituição com diretrizes sociais, que apresentou como uma das principais características os direitos sociais, estabelecendo um título referente à ordem econômica e social (Título IV).

Em 10 de novembro de 1937, com o golpe liderado pelo mesmo Getúlio Vargas, com a finalidade de permanecer no poder, haja vista as eleições marcadas para 1938 iniciam-se o Estado Novo que iria durar até 1945. Neste período conturbado foi outorgada a Constituição de 1937, denominada de Constituição Polaca, pois foi inspirada na Carta ditatorial Polonesa de 1935, quando reduziu a esfera dos direitos individuais, desconstitucionalizando o mandado de segurança e a ação popular, Os Prefeitos Municipais passaram a ser nomeados pelo Governador de Estado e possibilitou que o Presidente da República interferisse nas decisões do Judiciário, pois lhe possibilitava submeter à apreciação do parlamento as leis declaradas inconstitucionais, podendo o parlamento desconstituir esta declaração e inconstitucionalidade através de dois terços de seus membros (art. 9, parágrafo único).

Em 18 de setembro de 1946, com a entrada do Brasil na guerra ao lado dos aliados teve efeitos irreversíveis para o Estado Novo, pois ao lutar contra o regime ditatorial nazi-fascista coloca em conflito a própria conservação de uma ditadura no país. Assim, em decorrência desta perda de legitimidade o Estado Novo entra em crise e tem o seu fim outubro de 1945. Após a queda de Getúlio Vargas e o fim do Estado Novo, incide um período de redemocratização que irá culminar na promulgação da Constituição de 1946, que apresentava as principais características:

1. Reduziu as atribuições do Poder Executivo, que, na Constituição precedente o tornaram um verdadeiro ditador, com a interferência nos outros Poderes. Assim, na Constituição de 1946 estabeleceu-se o equilíbrio entre os poderes.
2. Constitucionaliza-se o mandado de segurança para proteger direito líquido e certo não amparado por habeas corpus e a ação popular (art. 141)

3. A propriedade foi condicionada à sua função social, possibilitando a desapropriação por interesse social. (art. 141, § 16º)

4. Continuava a proibir o voto dos analfabetos.

Nos dizeres de José Celso de Mello Filho, a Constituição republicana de 1967 foi formalmente discutida, votada, aprovada e promulgada pelo Congresso Nacional que, convocado pelo Marechal Castelo Branco, no exercício da Presidência da República, se reuniu extraordinariamente para este fim. Contudo, o Congresso Nacional que deliberou sobre o referido projeto, de autoria do Ministro da Justiça, não mais se apresentava como órgão revestido de legitimidade política em razão das ofensas e arbitrariedade perpetradas pelo regime revolucionário militar. Ainda, é necessário estabelecer que ao Congresso Nacional não fosse reconhecida a faculdade de substituir o projeto constitucional encaminhado pelo executivo por outro, de autoria dos próprios parlamentares. Deste modo, verdadeiramente, a promulgação deste texto constitucional pelo Congresso Nacional escondeu um verdadeiro ato de outorga constitucional. As principais características do texto constitucional são as seguintes:

1. Concentrou poderes na União e privilegiou o Poder Executivo em detrimento dos outros poderes.

2. Baseou toda a estrutura de Poder na Segurança Nacional

3. Reduziu a autonomia dos Municípios estabelecendo a nomeação dos Prefeitos de alguns municípios pelo Governador (art. 16 § 1º - Serão nomeados pelo Governador, com prévia aprovação: a) da Assembléia Legislativa, os Prefeitos das Capitais dos Estados e dos Municípios considerados estâncias hidrominerais em lei estadual; b) do Presidente da República, os Prefeitos dos Municípios declarados de interesse da segurança nacional, por lei de iniciativa do Poder Executivo.)

4. Houve a criação de uma ação de suspensão de direitos políticos e individuais (art. 151, Aquele que abusar dos direitos individuais previstos nos §§ 8º, 23. 27 e 28(liberdade de pensamento, profissão e associação) do artigo anterior e dos

direitos políticos, para atentar contra a ordem democrática ou praticar a corrupção, incorrerá na suspensão destes últimos direitos pelo prazo de dois a dez anos, declarado pelo Supremo Tribunal Federal, mediante representação do Procurador-Geral da República, sem prejuízo da ação civil ou penal cabível, assegurada ao paciente a mais ampla, defesa.).

5. Os analfabetos permaneciam sem direito a voto.

EMENDA CONSTITUCIONAL N.1 DE 1969 (EDITADA EM 17/10/1969)

Em 17/10/1969 a Constituição Brasileira sofreu profundas alterações em decorrência da emenda constitucional n. 1, outorgada pela junta militar que assumiu o Poder no período em que o Presidente Costa e Silva encontrava-se doente. Para considerável parte da doutrina, na verdade, a EC n. 1 de 19679 trata-se na verdade de nova Constituição, como expende o professor José Afonso da Silva,

Teórica e tecnicamente, não se tratou de emenda, mas de nova constituição. A emenda só serviu como mecanismo de outorga, uma vez que verdadeiramente se promulgou texto integralmente reformado, a começar pela denominação que se lhe deu: Constituição da República Federativa do Brasil, enquanto a de 1967 se chamava apenas Constituição do Brasil.

As três principais alterações promovidas pela citada emenda constitucional foram:

1. Estabelecimento de eleições indiretas para o cargo de Governador de Estado
2. Ampliação do mandato presidencial para cinco anos
3. Extinção das imunidades parlamentares.

Os direitos dos homens eram limitados, inclusive dos estrangeiros residentes no país. Com o advento de 1988, foi implantado o direito a igualdade na tentativa de expurgar as injustiças sociais e assegurar o exercício da liberdade a todos os brasileiros e estrangeiros nos limites da nossa soberania.

O principal direito do homem é da vida; a morte somente será considerada, pela sua espontaneidade, de forma inevitável, pois sem a vida é impossível se falar em liberdade, propriedade, segurança e etc... **IMPALOMENI** dizia: ***“todos os direitos partem do direito de viver, pelo que numa ordem lógica, o primeiro dos bens é o bem da vida”***.

Em decorrências das exigências do direito ao tratamento digno garantidas pela Lei Maior, temos a garantia à integridade física ou psicológica. (Art. 5º Inc. III, XLIII e XLX).

Contudo, podemos afirmar que a Constituição de 1988, não assegura o direito a vida de uma forma plena. Há algumas exceções configuradas na possibilidade de aplicabilidade da **pena de morte**, em caso de guerra externa declarada, por meio de fuzilamento. (Art 5º Inc. XLVII “a” e Art. 56 do CPM).

A integridade moral é o instituto que a Constituição resguarda, assegurando o direito de resposta proporcional ao agravo que venha desencadear uma indenização por danos morais ou de imagem entre as pessoas (Art. 5º Inc. X). O princípio da isonomia deve ser considerado em duplo aspecto: o da igualdade perante a lei e o da igualdade da lei.

A igualdade perante a lei, ou seja, todos devem ser tratados igualmente pela lei, quando se encontram na mesma situação-base, assim, estabelecer licença-maternidade para as mulheres não fere o princípio da isonomia (igualdade perante a lei), pois só as mulheres engravidam. Atendimento prioritário aos idosos não fere a isonomia, pois os idosos precisam de tratamento diferenciado daquele dos demais grupos da sociedade, pois têm necessidades próprias. Estes são alguns dos exemplos que podemos dar para explicitar o princípio da igualdade perante a lei e admitir que existam grupos mais vulneráveis, que precisam de atendimento especial, como as gestantes, crianças e idosos.

A igualdade entre homens e mulheres (Art. 3º Inc. IV CF/88), tem o objetivo de afastar qualquer forma de preconceito e também assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres ao exercerem a mesma função. Não pode haver distinção de sexo, idade, cor ou estado civil (Art. 7º XXX CF/88). A única “discriminação” constitucional permitida é aquela em favor da mulher em decorrência do tempo de serviço e idade para a aposentadoria. (Art. 40 Inc. III “a” e Art. 202 da CF/88).

Segundo nos ensina Celso de Mello, ilustre administrativista, a igualdade na lei - que opera numa fase de generalidade puramente abstrata - constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nele não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. Vale dizer, o legislador, na feitura da lei, não pode tratar os iguais de forma diferente.

O princípio à isonomia tem dois lados: o inconstitucional e o constitucional. Podemos, por exemplo, achar que é claramente inconstitucional a exigência de altura mínima para um concurso de advogado da União. Por outro lado, também podemos achar inteiramente constitucional a mesma exigência para um concurso de ingresso numa carreira na qual o porte físico é essencial para o bom desempenho das funções, como concurso para oficial de polícia ou qualquer escola militar.

O princípio da legalidade, está abordado no dispositivo em que ninguém poderá ser compelido a fazer ou, deixar de fazer ou, tolerar que se faça alguma coisa se não em virtude da lei. Aí, podemos afirmar que no campo do direito penal, o princípio da legalidade protege o indivíduo, evitando que ele seja surpreendido por qualquer incriminação, uma vez que: “**não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal (Art. 5º Inc. XXXIX CF/88)**”, e também a lei penal não retroagirá para prejudicar o acusado (Art. 5º Inc XL CF/88).

O princípio do processo legal, reza que: “ninguém poderá ser privado da liberdade ou de seus bens, sem o devido processo legal (Art. 5º Inc. LIV CF/88)”, o que pressupõe que a elaboração regular da lei é correta, bem como a sua razoabilidade, senso de justiça e enquadramento nas preceituações constitucionais. Quanto à aplicação da lei por meio de instrumento hábil a sua realização de aplicação é através de instrumento processual.

Dentro do exposto, bastariam tais princípios, acima relatados, bem aplicados para a efetivação de todas as garantias processuais, garantindo aos litigantes uma sentença justa e indiscutível.

NELSON NERY JÚNIOR afirma que: ***“bastaria à constituição ter enunciado o princípio do devido processo legal, que tornaria desnecessária a enumeração dos princípios do juiz natural, da publicidade, da ampla defesa, do contraditório, entre outros”***.

3. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio físico no ambiente de trabalho como, por exemplo: “a chamada apalpada no bumbum”, sem a mínima intimidade com o empregado poderá vir a possibilitar o pedido de indenização por danos físicos e morais, junto ao empregador.

Temos que observar que a mera “paquera” ou “cantada” com o simples intuito de aproximação, para um futuro relacionamento amoroso, não constitui assédio sexual. A diferença está que no assédio sexual é configurado a chatice, a insistência e o uso da hierarquia superior como uma forma de coação.

Não há lei que estabeleça punição para o envolvimento amoroso nas relações de trabalho, desde que não haja a utilização do posto como instrumento de facilitação, tudo é válido, pode-se namorar e até constituir família.

No pensamento do professor Carlos Robortella, ***“a simples intenção sexual, o instinto de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. Necessário será sempre a intenção de traficar, de valer-se de furto funcional, com um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégio ou vantagem indevida”***.

O problema do assédio sexual está na configuração da insistência, na ameaça ou na pressão, não havendo nenhuma das expressões expressas não há como se falar em assédio sexual. Outra situação que também não devemos considerar são os elogios ou galanteios como: “você está muito bonita com este vestido”, pois é considerado um

elogio produtivo na forma de elevar o ego de sua funcionária. Como se verifica em processo já sentenciado pelo TRT da 2ª Região. **“Assédio sexual. Frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio; nem fatal (desigual e sem margem para o exercício da liberdade), nem comportamental (assediador manipula seu comportamento de modo a torná-lo atrativo ao assediado, com promessas de vantagens); nem ameaçador (coação pelo anúncio de malefícios). Configura-se como uso do poder como forma de obter favores sexuais. O fato dos autos nem chegar a poder ser considerado como “cantada”, mas simples situação em que a autora teria sido “molestada”. Não há**

promessa de vantagem ou ameaça de algum mal para obtenção de favores”.

Caso haja algum tipo de piadas, comentários sexuais ou visitas a sites eróticos na internet, feitos em grupos, não constituirá assédio. Será considerada tal atitude, como de mau gosto, mas não um fato juridicamente relevante justificar o pagamento de uma indenização ou rompimento de um contrato de trabalho.

As fotos de modelos com poucas roupas ou simplesmente nuas em calendários e outros tipos de propaganda, como objeto de decoração no ambiente de trabalho, onde a classe masculina é predominante como oficina, obras e etc, não constitui em algo que possa a ter reflexos na relação de trabalho ou justificar um processo sexual.

Caso houver um tipo de insistência entre duas pessoas do mesmo nível hierárquico e com a falta de aceitação do assediado, traduz-se que houve um comportamento inoportuno e que houve uma incontinência de conduta a ser justificada de pronta correção por parte do chefe imediato, a que não irá consistir em assédio sexual.

3.1 Código Penal Brasileiro

A diferença do assédio e uma conduta inconveniente estão condicionadas em que: no primeiro existe o elemento fundamental que é a pressão psicológica do sexo

forçado mediante violência física. Isto tipifica o abuso sexual, crime muito, mais grave que dependendo das circunstâncias, poderá vir até caracterizar estupro ou atentado violento ao pudor, com previsão no Arts. 213 e 216 do Código Penal Brasileiro.

Cabe ressaltar que apesar do assédio ser figura predominante do sexo masculino, ele também poderá acontecer entre pessoas do mesmo sexo, neste caso, tem que ser o assediante homossexual e a outra não. Se ambos forem homossexuais não está descaracterizado o assédio, pois se houver nele a investida não correspondida e nem desejada e caracterizar chantagem e abuso de poder, podemos dizer que houve assédio moral e desencadear uma transferência ou até uma indenização com rescisão de contrato de trabalho, isto se o assediador for superior hierárquico.

Não podemos deixar de destacar o assédio sexual, contra seus clientes, praticado por profissionais como: médicos, professores, advogados, dentistas, sacerdotes e etc. O projeto original que previa uma agravante específica, se o assédio fosse praticado com abuso ou violação do dever inerente a profissão, foi vetado pelo Presidente da República, no âmbito penal, mas não impediu que o assédio praticado em função da profissão possa desencadear um dano moral ou ainda uma justa causa para aqueles profissionais que usa das prerrogativas de seu cargo de forma indevida que é aquele assediante, baseado na sua proximidade junto aos seus clientes, usa de fatos comprometedores e íntimos de forma chantagiosa para tirar proveito da pessoa chantageada.

Já no caso dos médicos, em que a sua conduta transcende o aspecto do assédio sexual, como por exemplo, aquele que desrespeita a liberdade sexual da paciente sob seus cuidados, utilizando-se da nudez propiciada por exames, para fins libidinosos, quando ele estará praticando além do assédio sexual, outros crimes como, atentado violento ao pudor ou posse sexual mediante fraude, neste caso ele também irá responder pelos crimes constantes no Código Penal e Código de Processo Penal.

As principais conseqüências do assédio moral e sexual no contrato de trabalho são:

- Dispensa com justa causa para quem pratica o assédio e;

- Para o assediado, a possibilidade de transferência imediata, caso haja filiais da empresa e que haja concordância do mesmo em ser transferido, ou a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta (pedido de dispensa seguido de indenização feita pela empresa), bem como a possibilidade de uma indenização por danos morais.

In Revista do Advogado da Associação dos Advogados de São Paulo, no 49, de dezembro/96, página 11.

4. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O Art. 482, alíneas “a” e “b” da CLT, pelas figuras da improbidade e incontinência de conduta, pode contemplar o assédio sexual. O empregado não estaria sendo probo, inteiro, valendo-se de um ato de incontinência de conduta e com isto, sujeito a rescisão de contrato de trabalho por justa causa, todavia o assediado não tem compensação, apenas livra-se.

As implicações trabalhistas decorrentes de assédio sexual valem para qualquer caso, inclusive aqueles ocorridos antes da entrada em vigor da lei nº 10.224/2001. Não devemos deixar de observar também, a sua configuração, pois no assédio, têm que estar configurado os fatos em que possa reduzir a produtividade do estabelecimento em face da natural ansiedade dos demais empregados, gerada pelo temor de lhes serem feitas propostas que podem vir a perder o emprego caso haja algum tipo de recusa.

Lippmann, Ernesto 2. Ed. Atual. pelo novo Código Civil, São Paulo: LTr, 2004

Como já foi dito, a mera cantada, se desprovida de algum tipo de violência, não se justifica a dispensa por justa causa, mas poderá ensejar uma punição, mas branda, como uma advertência verbal feita pelo empregador.

De acordo com a lei nº 8112/1990, que prevê a retidão de conduta como um dever do servidor público, aquele que venha a praticar o assédio moral ou sexual, poderá ser exonerado a bem do serviço público.

Dos direitos que o assediado tem, por primeiro, sem qualquer dúvida, é a transferência para um local ou posto em que não fique sob as ordens do assediante, após ter informado, por escrito ou por e-mail, ao chefe de Departamento de Pessoal da empresa. Não poderá de forma nenhuma, tal transferência ocorrer em detrimento ao assediado.

Ernesto Lippmann entende que **“o assédio sexual não caracteriza o disposto na alínea (a) do Art. 483 da CLT, que diz ser motivo para a rescisão pelo empregado lhe serem exigidos “serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes ou alheios ao contrato”. Pois aquilo que o assediante exige não caracteriza nenhuma espécie de serviço ou trabalho, mas a matéria é completamente estranha ao contrato laboral”**.

Lippmann, Ernesto 2. Ed. Atual. pelo novo Código Civil, São Paulo: LTr, 2004

Demonstrar de maneira clara e objetiva os atos se é assédio, é sempre uma tarefa difícil, especialmente quando o assunto é tratado sob o manto do silêncio dentro da empresa. A situação mais comum, após o assédio ser rejeitado, é que o assediante passa a ter um comportamento diferente junto ao assediado, humilhando-o, causando-lhe prejuízos dentro da empresa, com discriminações na hora do pagamento de prêmios ou bônus e até ameaças de desemprego. Além disso, colocando o assediado em situações constrangedoras perante seus pares e subordinados, configurando assim a figura do assédio moral.

As situações constrangedoras perante pares e subordinados acontecem com frequência nas Forças Armadas, ela se dá quando um subordinado, às vezes, consegue desenvolver uma simpatia perante seus comandantes, por ser às vezes uma pessoa de uma ilibada cultura e presteza. Fatos esses que, por ciúmes ou inveja levam alguns oficiais não suportarem tal desenvoltura de seus subordinados e aí começam a persegui-los dentro das Unidades militares, expondo-o ao ridículo e tentando denegrir a sua imagem perante o comando.

Normalmente o assédio ocorre sob portas fechadas, porém, para que o assediante seja punido e o assediado seja indenizado, é necessário que as provocações sejam claramente demonstradas. Sendo assim, não basta a mera alegação do assediado. Os melhores meios de se provar o assédio são as cartas, bilhetes e e-mails nos quais se comprove a prática de ofensas à dignidade do trabalhador. Existe também, a gravação que mesmo sendo uma prova ilícita, ela tem validade num processo de assédio moral ou sexual, por onde tais gravações passarão por um crivo pericial.

Quando não se consegue comprovar o assédio através dos meios acima, cabe a prova testemunhal, ocasião em que deverá ser avaliado o comportamento do assediante, especialmente com relação aos demais funcionários ou militares e se havia um histórico de queixas anteriores, quais foram as providências tomadas pelas empresas ou comandantes.

Existe nas Forças Armadas o “disfarçado” direito de defesa do subordinado, que através da chamada representação, venham a poder se defender contra um superior assediante. Só que neste caso, se o subordinado representar contra algum oficial, devido o corporativismo do oficialato dentro da caserna, ele passará a ser visto nas Unidades por onde passar de forma diferenciada, sendo considerado *persona não grata* ao convívio militar.

Outra situação muito comentada é o fato do assediado do sexo feminino, “topar a parada”, que por um período de tempo tem um relacionamento com seu chefe. Que a promove; dar presentes e flores, mas logo se cansa daquele convívio e não quer mais continuar o relacionamento. Então a funcionária começa a perturbá-lo e é demitida.

Nesse caso, não lhe caberá, direito, como requerer o pagamento de uma “gorda” indenização por assédio sexual. No começo doçura, no fim amargura.

Assim pensa Ernesto Lippmann “**o relacionamento ocorrido, sem pressão, pelo qual fora iniciado, ainda que entre chefe e subordinado, não se traduz em qualquer direito à indenização**”. Quem diz ter sido obrigada a consentir em fazer sexo com o superior para não perder o emprego, tendo praticado o ato repetido vezes, também não tem direito à indenização. A única forma de reparação danosa seria se houvesse a resistência às pretensões do sedutor.

Por outro lado, a mulher que teve um romance e após decidir rompê-lo passa a ser perseguida por seu chefe, pode vir a ensejar um processo indenizatório, mas para que tais casos sejam comprovados é necessária análise prudente e redobrada, do fato, pelo juiz.

Existem casos de denúncia caluniosa, em que alguém alega falsamente ter sido assediado com fins exclusivamente de vingança contra a empresa ou contra seu chefe imediato. Nesses casos, devido aos danos irreparáveis que a pessoa caluniada venha a sofrer, como a perda do emprego, da família e afetando inclusive os filhos menores que são atingidos com a separação dos pais, caberá além da ação civil por danos morais e materiais, também caberá ação penal baseado no Art. 138 do Código Penal, “**caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime**”. Cujas penas para este crime varia na detenção do caluniante de 06 meses a 02 anos ou multa.

Na seara do processo civil, caso a denúncia seja manifestadamente improcedente, o juiz deve aplicar as penalidades destinadas à litigância de má-fé previstas no Art. 17, inciso I e II do CPC, pela adulteração da verdade e dos fatos e por usar do processo para conseguir objetivo manifestadamente ilegal. O que consiste numa multa de até 20% do valor da causa, em favor do réu. Isto sem contar com as ações de cobrança por danos materiais e morais contra quem alegou falsamente o assédio.

4.1 Algumas considerações sobre o assédio moral no trabalho

O assédio moral no trabalho não é considerado e tratado como crime por quem o comete e sim como um ilícito trabalhista. Ao contrário do assédio sexual, apesar de ambos estarem em alguns casos interligados, no assédio moral não há a prática de sedução ou conquista, pois ele é motivado pelo aspecto econômico.

Geralmente com o objetivo de prejudicar o assediado (s) de forma pretenciosa baseada na justificativa de reestruturação da empresa, consistindo num corte dos custos da empresa e ainda frustrando os direitos de estabilidade do (s) atingido(s) mais antigo, o assediante se aproveita de tais fatos para se vingar do assediado (s). Estes fatos gerariam a dispensa motivada e assim o assediante acharia motivos para não arcar com os ônus de uma dispensa.

O assédio moral é um conjunto de ações que vem a se prolongar no tempo e que se constitui na deterioração intencional das condições pessoais e de trabalho, geralmente por um ou mais fatores degradantes da espécie humana.

A jurisprudência descrita no Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região caracterizou o assédio moral como tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando a forçar a sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que consistem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. O resultado final é a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional e minam a saúde da vítima e corroem sua auto-estima.

Identificado o assédio moral, o recurso impetrado pelo empregador será sempre improvido, pois o empregado deixou de ter respeitado os seus direitos a honra, a integridade moral, ao tratamento de igualdade e a proteção de sua saúde psíquica e mental, vivendo num clima de terror e instabilidade. Não podemos também deixar explicitada a violação ao direito do trabalho expostos nos artigos da CLT.

São freqüentes as licenças de saúde decorrentes de problemas desencadeados pelo estresse, como problemas de estômago, depressão, pressão alta, falta de apetite, irritabilidade, isolamento, dores crônicas, problemas sexuais e dificuldades para dormir.

4.2 Características do Assédio Moral

Caracterizam o assédio moral, dentre outras atitudes:

- Isolamento da(s) vítimas(s) dos demais colegas de trabalho separando-a(s) em salas isoladas e distantes ou em local humilhante como um corredor, subterrâneo, garagem etc.
- Fazer críticas públicas tendenciosas partindo para a humilhação ou ridicularização do empregado.
- Tratar a vítima ou o grupo por apelidos pejorativos.
- Promover brincadeiras seguidas de sarcasmos e piadas envolvendo o assediado.
- Solicitar tarefas abaixo ou acima da qualificação do assediado.
- Ordenar que o empregado fizesse tarefas inúteis.
- Obrigação de cumprimentos de metas e resultados sem valor para empresa.

O abuso do poder disciplinar do empregador que deixa de ser utilizado com a finalidade de incrementar a atividade produtiva para servir com instrumento de revanche, intimidação e discriminação está direcionado no controle desproporcional ou inadequado, exercido com rigor excessivo, que atenta contra os direitos de personalidade do trabalhador e que por si já é fato gerador de dano moral.

Tramita no Congresso Nacional, proposta de alteração do Código Penal, pela qual o assédio moral no trabalho pode se tornar crime. Trata-se de proposta de Deputado Marcos de Jesus (DEM-PE). A pena prevista para o crime, conforme proposta feita pelo Deputado já citado é de detenção de 03 (três) meses a 01 (um) ano, além de multa.

Outra vertente do assédio moral que ainda não foi julgada por nossos Tribunais é aquela decorrente da “reestruturação” das fusões corporativas e da globalização, ou seja, a crescente pressão que as empresas sofrem para competir com as suas congêneres no exterior a qualquer preço. Isso se dá quando se tem um corte maciço de funcionários, seguida por uma elevação de sobrecarga de trabalho aos “sobreviventes”, ou seja, os empregados restaram passar a ter “metas de negócios”. A pressão neste tipo de sobrecarga de trabalho vem do momento em que o trabalhador tem horário para

iniciar as suas tarefas, mas não tem horário para terminar, ficando assim, a mercê do empregador.

Outra situação é a obrigatoriedade do funcionário ficar com o telefone celular ligado e o seu computador particular on line durante seu horário de descanso ou de férias, de sobreaviso para ser acionado a qualquer momento, ou seja, a chamada “vigília corporativa”.

Como afirma a psiquiatra Marie France Hirigoyen, que estudou o tema em questão “assédio moral”.

“Diante de uma situação estressante o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais causando depressão no sistema imunológico e modificação nos neurotransmissores cerebrais. De início trata-se de um fenômeno de adaptação que permite enfrentar a agressão, seja qual for a sua origem.

Quando o estresse é episódio e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta a ordem. Se a situação se prolonga ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a se instalar de forma crônica. Os primeiros sinais do estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensação de opressão falta de ar, fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, com ansiedade”.

O estresse específico relacionado ao trabalho é chamado de Síndrome de Burnout. O termo Burnout advém do inglês e tem os seguintes significados: Burn = queima e Out = exterior, ou seja, a palavra composta sugere que a pessoa que sofre esse tipo de estresse desgasta-se tanto física como emocionalmente passando a apresentar sentimentos de fracasso, cansaço emocional, falta de realização pessoal, irritabilidade agressividade, perda de interesse na relação com o trabalho, auto depreciação e depressão. Alguns autores caracterizam a síndrome de Burnout com a presença de 03 (três) componentes: exaustão, cinismo e a ineficácia em relação ao trabalho e as pessoas que compõe esse ambiente. Cabe ressaltar que o assédio moral

ou sexual pode ser uma das causas importantes em alguns tipos de estresses já mencionados.

A evolução da síndrome de Burnout pode se caracterizar por até o aparecimento de idéias ou tentativas de homicídio, além do desencadeamento de doenças mais graves, tais como: infarto, acidente vascular cerebral (derrame), Cardiopatia ventricular grave, câncer vindo ao falecimento do trabalhador.

O que caracterizam dentre outros fatores o assédio pelo estresse?

- Quando fica caracterizado o cargo de confiança, o trabalhador sempre fica além do horário, com a pressão para que alguns afazeres sejam efetuados inclusive nos finais de semana.
- Que esteja sempre alerta, pois constantemente haverá trabalho por meio de celular ou internet a qualquer momento ou horário.
- Suas refeições são feitas as pressas e em horário reduzidos (15 min) e diferenciados, quando não, é impossível fazê-las. Não há reconhecimento para estes empregados que tem funções estratégicas e salários elevados os direitos de um trabalhador comum, por desempenhar cargo de confiança.

Existe umnexo causal nos casos acima, que é a angústia gerada pela situação e problemas de saúde. Assim deve haver algum tipo de tutela para estes empregados, principalmente nos casos de infartos, desde que o laudo médico aponte a sobrecarga de trabalho como tendo contribuído decisivamente para a ocorrência desta seqüela.

Ainda não tivemos nenhum julgamento desta natureza, em que pleiteue a rescisão do contrato de trabalho com a aplicação do Art. 483, Alinea “a” da CLT dispõe que:

“O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”.

4.3 Danos à saúde: humilhação

A humilhação constitui num **risco invisível**, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, se torna 'alvo preferencial' de controle das chefias se 'alguém' do grupo, transgride a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Neste sentido, **as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo**. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angustia distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e

constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revoltos e fracasso.

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adocece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

4.4 Sintomas do assédio moral na saúde

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2

Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

O relatório da Organização Mundial do Trabalho sobre violência descreve as intimidações e as agressões recebidas no local de trabalho.

Nesse relatório está explícito que a noção de violência no trabalho está em plena evolução.

Com ações negativas desse tipo, sofrem os trabalhadores uma injustificada agressão à dignidade humana, ficando o trabalhador(a) desestabilizado(a), ridicularizado(a), fragilizado(a) e estigmatizado(a) e, por fim, até mesmo responsabilizado pela queda da produtividade, como falta de qualidade do produto e ou mesmo serviço prestado.

A conseqüência provocada por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não serve a ninguém no seio da sociedade.

É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto é a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

A União Européia e os próprios EUA, por intermédio da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego dos Estados Unidos (EEOC) também têm feito estudos e pesquisas para o levantamento do desenvolvimento do assédio moral no

ambiente de trabalho. Estes estudos indicam cifras astronômicas, de milhões de trabalhadores assediados, o que tem gerado nos EUA indenizações milionária em favor desses obreiros, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

A rede Wal-Mart foi condenada a pagar 50 milhões de dólares a uma empregada assediada moralmente, como decorrência de observações chocantes sobre seu dote físico.

A Chevron foi condenada a uma indenização superior a 2 milhões de dólares a empregados por agressões ocorridas no ambiente de trabalho, sendo que no Estado da Flórida, houve a condenação de uma empresa a pagar indenização de 237 mil dólares a um gerente que foi assediado por seu chefe.

O trabalhador deve ser tratado com respeito e urbanidade, da mesma forma que o empregado deve tratar seu empregador, como ensina o professor uruguaio AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, fl. 155):

"O trabalhador deve ser tratado pelo empregador com o mesmo respeito com que ele próprio deve tratar o patrão".

Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual Presidente do STF, ainda quando Min. Do TST, examinando esta questão, já concluía com sabedoria:

"A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da

obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 61, jan. 2003.

4.5 Como provar o assédio

Antes de qualquer coisa, quem é assediado deve dizer “não” de uma forma firme mostrando-se ofendido com a espera de uma mudança de tratamento

As regras para provar o assédio moral são as mesmas do assédio sexual. Apenas o enfoque é que deve ser mudado. No assédio sexual a demonstração de ser comprovada no sentido da conquista. Já no assédio moral a ênfase deve ser na perseguição, discriminação e humilhação.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 em seu art. 5º, inciso LVI, declara “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos.” As principais espécies de provas ilícitas ou ilegais são provenientes do testemunho daqueles que são impedidos de depor, seja por laços de parentesco (como depoimento de cônjuge, do ascendente e do descendente de qualquer grau – que podem testemunhar sobre fatos que prejudiquem seus familiares, em virtude do sigilo, quando exigido pelo Código de Ética profissional; as obtidas mediante a quebra de direito à intimidade, como gravação de conversas telefônicas ou pessoais por terceiros; a busca abusiva no domicílio pela autoridade policial que o invade sem portar mandado de busca; a interposição de cartas particulares no processo penal.

Na falta de testemunhas que sofreram assédio do mesmo do chefe, ou presenciaram as cenas de constrangimento, a melhor prova de assédio são as conversas entre o assediante e o assediado, ainda que obtidas por gravador oculto, ou mediante uma versão mais sofisticada como: micro câmeras, que geralmente são usadas por reportes. Entendendo que o direito à intimidade, que a Constituição quer preservar, e que terceiros tenham acesso às suas conversas. Enquanto a conversa está sendo gravada por um de seus participantes, Luiz Flávio Gomes, em referência a Lei do Assédio Sexual (10.224/2001), in RT 793/454, não vê ilicitude na gravação como meio de prova, pois ela permite uma reconstrução superior e mais imparcial do que a memória do assediado, levando o juiz a um convencimento a um julgamento mais preciso.

Os Tribunais vêm admitindo o uso da conversa gravada, como meio de prova, pois eles afirmam que a gravação de uma conversa – pessoal ou telefônica, ainda que sem o conhecimento da outra parte, pode ser aceita. A exibição da fita não viola nenhuma norma processual, ou a proteção constitucional da intimidade. Trata-se de situação semelhante à exibição de carta, ou documento particular, que é anexado ao processo, como meio de prova. O único requisito que se exige é que a fita deve ser obrigatoriamente gravada por um dos interlocutores, ainda que o outro não tenha ciência da gravação, como nos acórdãos abaixo:

Posicionamento do Supremo Tribunal Federal:

“Captação por meio de fita magnética, de conversa entre presentes, ou seja, a chamada gravação ambiental, autorizada por um dos autores, vítima de concussão, sem o conhecimento dos demais. Ilícitude da prova excluída por caracterizar-se o exercício de legítima defesa por quem a produziu. Precedentes do STF – HC 74.678 e 75.262.” (Recr. 212.081. Rel. Min. Otávio Galloti, DJ 27/03/1998, p. 23).

5. DA APLICABILIDADE DA LEI CIVIL E PENAL NO PROCESSO DO TRABALHO

No Assédio Moral, apesar de ainda não existir um artigo específico na lei penal para este tipo de delito. Podemos então imaginar que dependendo da forma delituosa que ele será empregado poderá também ser considerado um ato criminoso onde existem alguns remédios na lei penal que pode ser aplicados como, por exemplo: Calúnia; Difamação; Ultraje Público ao Pudor, Atentado Contra a Liberdade de Trabalho; Atentado Contra a Liberdade de Contrato de Trabalho e Boicotagem Violenta, entre outros, além daquelas já previstas na Consolidação das Leis de Trabalho.

5.1 Da Atuação do Ministério Público nas Relações de Trabalho

O Código de Processo Civil de 1939 não tratou do Ministério Público de modo sistemático; ao contrário do que fez o vigente Código de Processo Civil que, em Título próprio, resolveu sistematizar as atribuições do Ministério Público.

Nos feitos trabalhistas, a atuação do Ministério Público de longa data demonstra a sua grande relevância. Conhecido antigamente como procuradoria, já atuava antes mesmo da existência da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim como o próprio Judiciário Trabalhista, o Ministério Público do Trabalho funcionava apenas administrativamente. Em 1946, porém, o Judiciário Trabalhista desmembrou-se do Executivo, tendo o mesmo ocorrido com o Ministério Público do Trabalho. Todavia, foi somente com a Lei nº 1341, de 31 de janeiro de 1951, que, ao disciplinar as atividades do Ministério Público, acabou por reger os direitos e deveres da Procuradoria do Trabalho. Por conseguinte, desde 1951, a CLT passou a ser tratada como norma supletiva ou secundária e não mais primária.

No Processo do Trabalho, vamos encontrar o Ministério Público atuando como fiscal da lei, como parte, na defesa dos interesses dos menores ou dos incapazes em geral. Também o encontraremos funcionando nos conflitos coletivos, já que, no particular, sempre haverá em jogo o interesse de ordem pública e a criação de normas tutelares, podendo envolver direitos indisponíveis, tanto nas ações civis públicas, além de participar dos julgamentos em segundo grau, como nos recursos, mandado de segurança, ação rescisórias, entre outros.

O Ministério Público, como um todo, e o Ministério Público do Trabalho, em especial, tem seus misteres regulados pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, não obstante a ele compete, dentro da nova ordem constitucional, “*a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*”, consoante Art. 127 da Suprema Carta Política.

Tem-se, assim, um aumento das atribuições do Ministério Público do Trabalho junto ao primeiro grau de jurisdição na Justiça do Trabalho, na medida em que sua participação, até recentemente restringia-se tão somente à assistência ou representação dos chamados incapazes. Vide arts. 3º e 4º do novo Código Civil.

Com efeito, hodiernamente o Ministério Público do Trabalho pode atuar na Justiça do Trabalho, nas hipóteses da Lei 7347, de 24 de julho de 1985, que trata da ação civil pública, de acordo, inclusive, com a redação do art. 83, inciso III, da LC nº 75/93. De mais a mais, também se encontra o Ministério Público do Trabalho autorizado à propositura de “*ação coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos*”; “*promover as ações que lhes sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas*”; “*propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores*”; “*propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho.*”

Como se vê, é largo o campo de atuação do Ministério Público do Trabalho no campo das relações de trabalho, em razão do constante desrespeito aos direitos sociais assegurados pela atual Carta Política. Daí ressalta, outrossim, a importância da legitimidade, que lhe foi outorgada por lei, para instauração de inquérito civil, com salutar escopo de apurar denúncias relativas a violação de normas trabalhistas por parte de algumas pessoas jurídicas.

5.2 Da possibilidade de a parte se defender

Existe ainda a possibilidade de a parte se defender (*jus postulandi*) mesmo que na prática ainda não se tenha notícia, ao menos nos grandes centros urbanos, de

partes desassistidas de advogado, salvo em raras vezes, a despeito do império do *jus postulandi* (791 da CLT), o fato é que, se constituído for o advogado e, contudo, não comparecer à audiência, o juiz, sempre eu possível, deve dar continuidade à solenidade, com a presença do Ministério Público do Trabalho, determinando somente o adiamento em casos excepcionais (doença, por exemplo).

5.3 Da Reconvenção e o Pagamento em Dobro

O pagamento em dobro de quantia não-devida, em razão da regra prevista no Código Civil Brasileiro, não tem aplicabilidade no Processo de Trabalho, nem por reconvenção. Isto porque se trata de preceito com conteúdo puramente punitivo, cuja extensão ao campo trabalhista mostra-se desarrazoado, por incompleta ausência de compatibilidade. Aliás, o próprio Supremo Tribunal Federal já sumulou a matéria, nos seguintes termos: “Cobrança excessiva, mas de boa-fé, não dá lugar às sanções do art. 940 do Código Civil”.

No mais, deve-se atentar para o texto do art. 315 do CPC, cuja transcrição merece ser feita, a saber:

Art. 315 – O réu pode reconvir ao autor no mesmo processo, toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.

Parágrafo único – Não pode o réu, em seu próprio nome, reconvir ao autor, quando este demandar em nome de outrem.

5.4 Da Reconvenção e a Execução Trabalhista

Em se tratando de execução promovida com arrimo, em título executivo judicial, quer no Processo Civil, quer no Processo do Trabalho, não há que se falar em ação reconvenicional, ante a total incompatibilidade do instituto. No Processo do Trabalho, ainda há norma expressa que veda a reconvenção em execução, qual seja a Lei nº

6830/80, em seu art. 16, § 3º, aplicada subsidiariamente no Processo do Trabalho. Tal vedação alcança as execuções por títulos judiciais ou extrajudiciais trabalhistas.

5.5 Do Princípio da Impessoalidade

No Processo Civil, o Código estabelece quem possui autorização legal para tanto, consoante leitura de arts. 12 e 215. Isto porque, neste processo, vigora o princípio da pessoalidade da citação. Todavia no Processo do Trabalho tem-se o princípio diametralmente oposto, na medida em que é a impessoalidade característica marcante no processo laboral. Assim, qualquer empregado da pessoa jurídica poderá receber o ato citatório.

O advogado, tanto no Processo do Trabalho como no Processo Civil, somente poderá receber a citação, na fase cognitiva, se estiver expressamente autorizado para tanto, em seu instrumento do mandato, conforme o art. 38 do CPC. Todavia, a lei autoriza de modo expresse, que o advogado possa, em liquidação de sentença, receber a citação, independente de poderes expressos, de acordo com o art. 603, parágrafo único, do CPC, aplicado, no particular, ao Processo do Trabalho.

É de bom alvitre ressaltar, contudo, que alguns atos processuais, mesmo no Processo do Trabalho, são pessoais e intransmissíveis, não havendo lugar para o princípio da impessoalidade. E o que ocorre, por exemplo, nas hipóteses dos arts. 615 II; 618 II; 687, § 5º; 698 todos do CPC; além dos arts. 1501 e 1502 do Código Civil.

No Processo do Trabalho, não há opção para a parte. A citação, de ordinário, far-se-á pela via postal, consoante regra inserta no parágrafo primeiro do art. 841 da CLT. NO Processo Civil, não. Se a citação pela via postal tornou-se regra, entretentes, a parte pode por sua livre escolha requerer que o juízo proceda a citação por oficial de justiça, de acordo como a alínea “f” do art. 222 do CPC.

LEONARDO DIAS BORGES entende que: *“em respeito ao direito à intimidade, baseando-se no Art 5º, X da Constituição Federal, não se deve colocar do lado de fora do envelope o conteúdo de sua carta. Neste sentido, aliás, é a melhor exegese do art. 223 do CPC, cujo entendimento deve ser aproveitado no Processo do Trabalho”*.

Borges, Leonardo Dias. Direito Processual do Trabalho – 4ª Ed.. – Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

CONCLUSÃO

A sociedade pré-industrial, em determinado momento histórico, assolou-se com a escravidão e a servidão, que embora recebendo certa proteção militar e política por parte do senhor feudal dono das terras, não tinham a liberdade próxima a da atualidade, com o poder de recorrer aos remédios jurídicos em defesa dos direitos de trabalhador. Apesar de que em nosso sistema jurídico atual, defrontamos com algumas pessoas a mercê da sorte (*alea jacta est*), pois o descumprimento da lei é constante, proporcionado por uma parte minoritária de empregadores com pensamentos retrógrados, escravagistas e abusivos sem sequer elidir ou disfarçar os preconceitos que os assolam e o devido respeito à dignidade humana.

Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da rescisão contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Este entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral:

"Recurso extraordinário. Indenização por danos materiais e morais. Cumulação. Possibilidade. Inteligência do art. 5º, V da Constituição, que preconiza apenas a existência de indenização por ofensa a moral das pessoas, não cuidando de suas eventuais causas. Precedentes do Tribunal. Agravo regimental desprovido."(STF-AG. REG. EM RECURSO EXTRAORDINARIO- AGRRE-222878 / DF, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Publicação: DJ DATA-09-11-01 PP-00052 EMENT VOL-02051-03 PP-00625, Julgamento: 09/10/2001 - Primeira Turma).

"Recurso extraordinário. Indenização. Embargos infringentes. Cumulação de dano moral com dano material. 2. Acórdão em embargos infringentes que negou indenização por dano moral, entendendo que, na espécie, não ocorreu ofensa a

dignidade, a imagem e a reputação social da pessoa. Violação ao art. 5º, X, da Carta Magna. 3. Recurso conhecido e provido, para restabelecer o acórdão da 1. Turma do TRF-2. Região, na Apelação Cível n.. 94.02.09207-2- RJ. Precedentes da Corte no RE n.. 179.147-1-SP e RE n.. 192.593-1- SP" (RE n. 222795, REL. Min. NÉRI DA SILVEIRA, in DJ Nº. 98 - 24/05/2002 - Ata Nº. 16 - Relação de Processos da 2ª Turma).

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, *cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito - à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima.*

O assédio moral é indenizável, permitindo a legislação nacional vigente que o Poder Judiciário possa apreciar a matéria e deferir a indenização correspondente ao vitimado por assédio moral, concluindo-se que foi preciso que o legislador constituinte de 1988 ousasse, dispondo e disciplinando a matéria a nível constitucional para que esse direito passasse então a ser deferido pelo Poder Judiciário Brasileiro, diante do conservadorismo que então imperou com o exame da questão defendida por Clóvis Bevilacqua, dentre outros doutrinadores pátrios, da época.

O assédio moral, no meu entendimento não deve ser considerado apenas um ilícito penal e sim um crime talvez maior que o assédio sexual. Pois, um advém do outro. Verificamos que na maioria dos casos, o assédio moral mata ou deixa seqüelas irreparáveis ao ser humano, porquanto no assediado sexual apenas ele sofre o desconforto da insistência, da ameaça e da pressão.

Alguns textos retirados da internet com fins de elucidar as conclusões acima declaradas:

Como conclui Lydia Guevara Ramires, Secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em geral, a pessoa

assediada é escolhida *"porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador*, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, quando estamos em presença de um desajustado sexual ou psíquico(...)".

A jurista prossegue sua observação assinalando como causas do assédio moral, entre outras, "as deficiências na organização do trabalho, a informação interna e a gestão, assim como os problemas de organização prolongados e não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho e podem desembocar em uma busca de bodes expiatórios":

Para nosso entender, nas condições de uma economia submetida às influências do neoliberalismo, não podemos deixar de notar a precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo pressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada, a fuga ou o roubo de cérebros, a tendência à contratação por tempo determinado verso à estabilidade do trabalho, a desregulação a favor da desproteção de determinadas camadas e setores populacionais aos quais poderiam se mencionar como causas certas da tendência ao crescimento do assédio moral. Não obstante, pensamos que ainda frente aos altos índices de pobreza, falta de serviços e recursos básicos, de desemprego e subemprego que afeta a todos os países e muito mais os países em via de desenvolvimento e as difíceis condições de trabalho na indústria e no campo que ainda continuam latentes, o trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana. Em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. "Por isso o empregador buscará os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar e, tratará de libertar-se dos que já não são convenientes". ("Reflexões sobre o assédio moral no trabalho", que apresentou em sua Conferência proferida no IV Encuentro

Interamericano de Derecho Laboral Y Seguridad Social, realizado em Cuba, de 24 a 28 de março/02).

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do novo trabalhador: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado. Estar apto significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

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

O ABUSO DE DIREITO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DO CÓDIGO CIVIL

Fernanda Albini da Silva

Graduanda do último período da Faculdade de Direito de Curitiba

Oficial de Gabinete de Desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná

Luiz Salvador (1) demonstra que as estatísticas têm revelado crescimento de ações por dano moral em que trabalhadores têm sofrido abuso de direito em seu local de trabalho. Esse fato tem provocado inúmeras ações trabalhistas pleiteando indenização por dano moral, resultante, na maioria das vezes, da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada e no exercício de suas funções (2).

Nessas ações trabalhistas é comum se invocar o direito processual comum, quando inexistir regra trabalhista especial (artigo 789, da CLT), bem como princípios e normas gerais de direito, que devem ser aplicados quando necessário, conforme previsão do artigo 8º, da CLT.

O Código Civil, em seu artigo 187, prevê expressamente a teoria do abuso de direito (3) e busca impedir que sejam cometidas arbitrariedades, por não mais existir um direito ao fundo que as acobertem. Assim, “veda o abuso do direito” (4). Idêntica previsão já constava no Código Civil de 1.916 que previa: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Além disso, o Enunciado 37 do CEJ (5) dispõe que “a responsabilidade civil decorrente do abuso de direito independe de culpa, e se fundamenta somente no critério objetivo-finalístico” (6).

Analisando o Código Civil, Eroulths Cortiano Júnior conclui:

O abuso de direito está conceituado a partir de seus limites: haverá abuso quando o exercício do direito exceder o seu fim econômico ou social, a boa-fé ou os bons costumes. A nova legislação, então, impõe limites éticos ao exercício dos direitos subjetivos (mas não só dos direitos; também das liberdades, faculdades, direitos potestativos e poderes), limites que se estabelecem a partir dos parâmetros da boa-fé objetiva, da função social e econômica dos direitos e dos bons costumes. Tratam-se de cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados, cuja concretização fica reservada ao juiz (7) no exame do caso (8).

Rosalice Fidalgo Pinheiro argumenta que desse preceito resultam duas consequências: “a) prevalece a concepção objetivista de abuso do direito (9); e b) o ato abusivo constitui-se em ato ilícito” (10). Nesse sentido, complementa:

O critério objetivo delineado pelo mencionado artigo remete-se ao princípio da boa-fé, enquanto regra de comportamento que se impõe tanto ao cumprimento

de obrigações, como ao exercício de posições jurídicas. Não obstante, sob a égide dessa concepção, a boa-fé possa se apresentar como uma “norma em branco”, a legislação brasileira abre espaço para consagração das “hipóteses típicas” sob as quais ela passa a ser concretizada. Eis a proibição do *venire contra factum proprium*, o instituto de *verwirkung*, o *tu quoque*, a “inalegabilidade de nulidades formais” e o “exercício desequilibrado de direitos” (11).

A autora prossegue afirmando que, por outro lado, a referência ao fim econômico ou social do artigo 187 do Código Civil importa dizer que o exercício do direito encontra-se limitado pelo seu fim, fato este que demonstra a inspiração da tese finalista de Josserand, no ordenamento pátrio (12).

Comunga com esse entendimento Alexandre Miguel, ao afirmar que “no novo Código Civil, considera-se que o abuso de direito é modalidade de ato ilícito, e essa regra teve como fonte direta o Código Civil português, do qual é praticamente cópia fiel de seu art. 334” (13). Além disso, Marcus Elidius Michelli de Almeida constata que “com base no novo ordenamento jurídico, dúvida não mais poderá persistir, no que tange à inclusão do abuso do direito dentre os atos ilícitos” (14). E complementa: “é bem verdade que tal ato não agrega todos os requisitos do ato ilícito, porém foi levado a essa condição por força de lei” (15).

Tal posicionamento, contudo, é objeto de críticas. Eroulths Cortiano Júnior alega que “ao mesmo tempo em que o Código é meritório por introduzir expressamente – ao contrário do Código revogado – a figura do abuso de direito, ele merece críticas por identificar as duas espécies de antijuridicidade (ato ilícito e ato abusivo)” (16). Heloísa Carpena segue o mesmo posicionamento:

A concepção do abuso de direito como espécie de ato ilícito permita-se insistir, além de obscurecer seus contornos, caminha no sentido da responsabilidade subjetiva, sendo a culpa elemento quase indissociável do conceito de ilicitude.

Trata-se de concepção absolutamente anacrônica, pois a efetiva aplicação da teoria exige que a aferição da abusividade no exercício de um direito seja objetiva, revelada

no simples confronto entre o ato praticado e os valores tutelados pelo ordenamento civil-constitucional (17).

Diante da dissonância de opiniões, Eroulths Cortiano Júnior conclui, em síntese, que há necessidade de reconstruir o Direito Civil a partir do Código e da Constituição, por meio de um trabalho jurisprudencial capaz de, efetivamente, transformar o dispositivo legal em comento numa regra quase perfeita (18).

Situando o tema no âmbito do Direito do Trabalho, constata-se que há um limite no poder geral de comando do empregador ao se relacionar com o empregado. Sabe-se que não é a condição econômica de poder ofertar emprego e/ou o pagamento de salários que assegura eventual direito do empregador de tratar o empregado como mera mercadoria, praticando atos discriminatórios que o atinjam, inclusive em sua dignidade laboral (19).

O artigo 483, alínea “a”, da CLT, contempla quatro modalidades de faltas do empregador ensejadoras de rescisão indireta do contrato de trabalho (20), por iniciativa do empregado: a exigência de serviços superiores às suas (21) forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

Por serviços superiores às forças do empregado, Cláudia Salles Vilela Vianna entende “aqueles impossíveis de serem realizados com os seus recursos físicos, psicológicos ou técnicos” (22).

Wagner D. Giglio delimita tal noção ao referir:

O empregador contrata e o empregado se obriga a fornecer seu esforço normal de trabalho, e não toda sua capacidade de produzir, trabalhando até a exaustão. Por isso, os serviços superiores, cuja exigência autoriza a rescisão do contrato, não devem ser entendidos como aqueles que superam a possibilidade de execução do trabalhador, mas como os que excedem sua capacidade normal de produzir. Em outros termos, são os serviços excessivos, e não os impossíveis de realizar (23).

E complementa: “ao empregador é conferido o direito de comando, que lhe é inerente, de dar ordens de serviço aos seus subordinados. Esse, como qualquer outro direito, pressupõe, contudo, seu uso normal. Quem abusa do direito, desvirtuando seus fins, pratica ato injurídico, que não pode ser agasalhado pelo Direito” (24).

Serviços defesos por lei são aqueles proibidos pela legislação vigente. José Affonso Dallegrave Neto e Cláudia Salles Vilela Vianna mencionam que “a proibição pode estar estampada na lei civil, penal ou trabalhista e o ato faltoso do empregador não prejudicará eventual caracterização do ilícito criminal ou civil” (25).

Wagner D. Giglio afirma que basta que tais serviços sejam meramente exigidos, ou seja, “basta a ordem, ainda que não cumprida, para caracterizar a justa causa” (26).

Ressalta o autor que “a contratação de serviços defesos por lei viciaria irremediavelmente o ajuste, por iliceidade do objeto. Nulo o contrato, no seu nascedouro, não produz qualquer efeito, e portanto não poderia ser invocado, em juízo, para a obtenção de indenização” (27).

A noção de bons costumes se aproxima tanto do aspecto moral, deontológico ou mesmo criminal (28). Serviços contrários aos bons costumes são, assim, aqueles que ferem a moral.

Wagner D. Giglio adverte que “na apreciação do caso concreto, não há de se considerar a moral individual, quer do empregado, quer do empregador, mas o procedimento-padrão da sociedade” (29).

Já serviços alheios ao contrato são, de acordo com Cláudia Salles Vilela Vianna, “aqueles que o empregado não esteja obrigado a executar em razão de não estar previsto no contrato de trabalho que foi celebrado entre as partes” (30). São os casos típicos de desvio ou acúmulo de função (31).

Corroborando esse entendimento, Wagner D. Giglio preleciona:

A limitação das funções constitui, em última análise, uma garantia da liberdade do empregado, que só se obriga à prestação dos serviços compreendidos na função contratada, e não a de quaisquer serviços. Mesmo a falta de estipulação expressa, o trabalhador não fica sujeito a qualquer ordem de serviço, mas só à prestação daqueles compatíveis “com sua condição pessoal. (...) Convém ressaltar, contudo, que se os serviços alheios forem cumpridos pelo empregado, durante tempo apreciável, sem irresignação, entende-se que passam a integrar suas funções, por renúncia tácita de denunciar a alteração” (32).

A despeito do mencionado dispositivo se referir às hipóteses de rescisão indireta por culpa do empregador, ele também serve para fincar inúmeros direitos do empregado que, em caso de descumprimento, poderá considerar rescindido o contrato e ainda pleitear “a devida indenização”, ou seja, aquela que possibilite a reparação do direito violado na exata proporção do prejuízo. Assim, de acordo com os ensinamentos de José Affonso Dallegrave Neto e de Cláudia Salles Vilela Vianna, além da faculdade de rescindir indiretamente o seu contrato, com fulcro no artigo 483, alínea “a”, da CLT, sacando o FGTS e a multa de 40%, o empregado poderá buscar a indenização (33), em face do prejuízo havido no curso do contrato (34).

O artigo 483, alínea “b”, da CLT, prevê como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ser ele “tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo” (35).

Para José Maria da Cunha “rigor excessivo é um tipo de falta que ocorre mais comumente no caso do empregador, pessoa natural. O atrito que pode surgir do tratamento grosseiro é que dá ao empregado o direito de considerar resolvido o contrato de trabalho. Nada obstante, pode surgir tal falta quando os prepostos do empregador resolvem exagerar os poderes que receberam” (36).

José Affonso Dallegrave Neto e Cláudia Salles Vilela Vianna preconizam:

O empregador no exercício de seu *jus variandi* poderá ser rígido no intento de corrigir ou prevenir eventuais atos faltosos do empregado. Contudo, o rigor excessivo se constituirá exercício irregular do seu poder de comando, inquinando o ato de ilicitude, nos termos do artigo 160, I, do Código Civil (37). Neste caso, além do empregado estar autorizado a rescindir indiretamente o seu contrato, a indenização típica da rescisão com ônus (FGTS + 40%) poderá ser acumulada com o ressarcimento do prejuízo material e moral oriundos do ato faltoso e excessivo do empregador (38).

Deve-se ressaltar que o abuso de direito não ocorre apenas por ato comissivo, mas também pela omissão, já que o não agir também gera responsabilidade civil.

Como adverte Emanuel Macabu Moraes, o indivíduo vive em sociedade e a utilização de seu direito não pode ferir o bem-estar alheio. O exercício egoísta, excessivo ou anti-social de um direito, torna-o abusivo, adentrando, portanto, no caminho da ilicitude, independentemente da intenção do agente (39).

No entendimento de Maria Ester de Freitas, “geralmente o assédio moral (40) começa pelo abuso de direito (baseado no abuso da autoridade), segue por um abuso narcísico, no qual o outro perde a sua auto-estima, e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual” (41).

REFERÊNCIAS

Ballone GJ – Estresse e Trabalho – in.PsiqWeb, Internet, disponível em WWW.psiqweb.med.br, revisto em 2005..

BORGES, Leonardo Dias, Direito Processual do Trabalho, Impetus, 2003, 4ª Edição – Rio de Janeiro.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – 1988. Brasília: Senado Federal.

CHIAMENTI, Ricardo Cunha. CAPEZ, Fernando. Rosa, Márcio F. Elias e SANTOS, Maria F. Curso de Direito Constitucional. Saraiva. 2004.

CAPEZ, Fernando. Curso de Direito Penal, Saraiva, 2004, vol. I II e III – São Paulo.

CARRION, Valentim. Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho. Saraiva. 2007, 32ª edição – São Paulo.

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, LTR Editora Ltda, 2007 – 2ª edição.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, LTR Editora Ltda, 1996, 22ª Edição – São Paulo.

RDAer – Regulamento Disciplinar da Aeronáutica (Ministério da Defesa Brasileiro)