

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

Kelly Coser¹

RESUMO

A presente pesquisa consiste em um breve estudo sobre o assédio moral no ambiente do trabalho em relação às pessoas portadoras de deficiências, tanto físicas ou quanto mentais. A esse respeito, ressalta-se que o princípio da dignidade da pessoa humana desempenha papel relevante e valioso por ser considerado norteador do respeito e do bom relacionamento no ambiente de trabalho, enquanto que, o assédio moral, mesmo sendo um fenômeno relativamente antigo, com o passar dos anos tornou-se, infelizmente, uma realidade no cotidiano laboral, transferindo prejuízos para a saúde do trabalhador agredido, bem como culminando em abalos psicológicos à vítima de caráter irreversível relacionados ao ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho tem-se por objeto o estudo acerca do assédio moral em relação às pessoas portadoras de deficiência no ambiente do trabalho. Sem dúvidas, o assédio moral é atualmente um dos problemas mais presentes na sociedade brasileira, possivelmente em razão da constante competitividade no mercado de trabalho, bem como da ocorrência de conflitos entre o homem e seu semelhante.

Na maioria dos casos, a prática do assédio moral à pessoa portadora de deficiência possui único escopo, qual seja, forçar o trabalhador a pedir demissão. Essa visão origina-se dos tempos mais remotos, quando uma pessoa com capacidade reduzida era socialmente excluída.

No entanto, existe no ordenamento jurídico um amparo legal em favor das pessoas com deficiência que visa coibir a prática de discriminação contra elas e assegurar o real segmento ao princípio norteador do ramo jurídico, o da dignidade da pessoa humana.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta a relação de emprego no âmbito privado. Neste ordenamento, aferem-se definições do vínculo contratual, como empregador e o empregado (CLT, art. 2º e 3º) (BRASIL, 1943).

Como se sabe, o contrato de trabalho é considerado gênero, o qual compreende todo tipo de trabalho, o contrato autônomo, o eventual, o empresário, etc. No caso do contrato de emprego, Martins (2007, p. 80) define-o como espécie, pois regulamenta a relação exclusivamente entre empregado e empregador.

Martins (2007, p. 131) reza:

¹ Graduanda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; kelly_coser@hotmail.com

O empregado é sujeito da relação de emprego e não objeto. Da definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços.

O art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]” (BRASIL, 1988).

A relação de emprego, na visão de Delgado (2002, p. 284), é composta pela prestação de serviço por uma pessoa, subordinada ao empregador; esse elo empregatício deve ser fadado de pessoalidade, executado de forma não eventual e onerosamente.

3 PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência encontra-se inserido no texto do Decreto n. 3298/99, alterado pelo Decreto n. 5.296/04, que segue:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999).

Para Alves (1992, p. 38), o portador de deficiência não possui limites no âmbito profissional e tem capacidade de ser não somente empregado, mas também “[...] ser associado de cooperativas, exercendo trabalhos não na condição de ‘empregado’, mas sim dono do empreendimento na qualidade de associado.”

4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Insta abordar acerca da dignidade da pessoa humana, aliada ao ato do assédio moral de lesar a ordem moral, esse valioso princípio, visto que a dignidade da pessoa humana é um princípio tradicional e paradigmático ao ramo jurídico, que se traduz como fonte de justiça e vida digna (PENA JUNIOR, 2008, p. 9).

Com o intuito de proporcionar um asilo à pessoa humana, livre de qualquer ato humilhante, o doutrinador Sarlet (2001, p. 38) esboça a dignidade da pessoa como atributo primordial de cada ser humano, primeiro por torná-lo digno e, conseqüentemente, por requisitar à sociedade e ao Estado condições de plenitude no horizonte laboral.

Cabe registrar o ensinamento de Silva (2006, p. 25):

Donde se pode dizer, que os direitos humanos e os direitos fundamentais não constituem dois institutos jurídicos distintos, já que os últimos são os primeiros constitucionalizados. E, assim, devem ser vistos, no âmbito em que se situam, qual seja, nos casos concretos. E, nesse sentido, é importante compreender que não se pode retirar a humanidade dos direitos universais, mas também, não se pode olvidar que os direitos fundamentais, mais abstratos e gerais. Sendo que esses se encontram no plano nacional enquanto àqueles no internacional. E que, embora os direitos humanos tenham eficácia por meio dos pactos ratificados pelo Brasil, na construção hermenêutica de casos concretos, deve se ater a uma interpretação dos direitos do homem no âmbito e na realidade social em que se inserem, evitando-se, a subversão da hierarquia normativa.

Como se sabe, o Constituinte Brasileiro elevou a dignidade da pessoa humana ao atributo de fundamento da República Federativa do Brasil, que pode ser verificado no teor do artigo art. 1º, inciso III, da CRFB: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana;” (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, Reale (apud CASTILHO, 2011, p. 139) aborda a visão tríplice da dignidade da pessoa humana:

A primeira delas é o individualismo, em que cada indivíduo, ao cuidar de seus interesses pessoais, acaba indiretamente por realizar os interesses de toda a coletividade. Essa concepção dos direitos fundamentais, considerada primária, baseia-se nos ideais do liberalismo, buscando preservar o cidadão da interferência do Estado. O valor fundamental do homem é a liberdade. A segunda concepção é chamada transpersonalismo, em que ocorre exatamente o inverso do individualismo. De acordo com ela, a dignidade da pessoa humana concretiza-se no coletivo: quando o indivíduo trabalha para realizar o bem coletivo, acaba protegendo e salvaguardando os interesses individuais. Essa concepção dos direitos fundamentais tem por base os ideais do socialismo. O valor fundamental do homem é a igualdade. A terceira concepção, chamada personalismo, procura a harmonia entre valores individuais e valores coletivos. O homem é considerado como se fosse dois entes distintos, indivíduo ou cidadão. Com isso, a análise sobre o que deve ser mais importante, no caso da aplicação do Direito, terá que ser feita caso a caso, de acordo.

É evidente que a não observância à dignidade da pessoa humana pode ser identificada de incansáveis modos, como afirma Bastos (apud TAVARES, 2013, p. 440), “[...] Tanto a qualidade de vida desumana quanto a prática de medidas como a tortura, sob todas as suas modalidades, podem impedir que o ser humano cumpra na terra a sua missão, conferindo-lhe um sentido.”

Para o ilustre doutrinador Tartuce (2014, p. 56), o princípio da dignidade da pessoa humana é conceituado como:

Aquele que pretende a proteção da dignidade da pessoa humana está estampado no art. 1º, III, do Texto Maior, sendo a valorização da pessoa um dos objetivos da República Federativa do Brasil. Trata-se do superprincípio ou princípio dos princípios como se afirma em sentido geral. A proteção da dignidade da pessoa humana, a partir do modelo de Kant, constitui o principal fundamento da personalização do Direito Civil, da valorização da pessoa humana em detrimento do patrimônio.

Nesse viés, verifica-se que a dignidade da pessoa humana edifica a base principal para reestruturar a sociedade, composta por igualdade e justiça, no intuito de estabelecer um bom relacionamento no ambiente de trabalho entre os subordinadores e os subordinados (PENA JUNIOR, 2008, p. 10).

O Direito Constitucional, possui um posicionamento pátrio em relação à dignidade da pessoa humana, no sentido de amparar a tese relacionada à inexistência de sacrifício em privilégio ao conjunto societário. Para que isso ocorra, é necessária a atuação do Estado como protetor do povo, oferecendo-o condições elementares e eficazes que o torne digno, cujo escopo seja enfatizar a ordem econômica e, assim, ocasionar a vivência digna dos indivíduos (SILVA, 2006, p. 62).

5 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nasce de forma tímida e ganha proporções exacerbadas no psicológico do indivíduo assediado. As características de um assédio moral são marcadas inicialmente pela ignorância do ofendido, e progridem com a reação de medo ao ter contato com o agressor. A perseguição do agressor acaba por desencadear angústia, insegurança, esgotamento psicológico e perturbações duradouras no assediado (HIRIGOYEN apud TROMBETTA; ZANIELLI, 2011, p. 36).

Quando o assunto é assédio moral no ambiente de trabalho, Leymann (2002, p. 180) define-o como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Referente ao surgimento do assédio moral, acredita-se que ele nasce a partir de um conflito caracterizado pelo sentimento de disputa de poder associado, ou não, com uma reação intrínseca do ser humano que constantemente vive em conflito (HIRIGOYEN apud TROMBETTA; ZANELLI, 2011, p. 35).

5.1 ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No âmbito federal, em especial no que se refere ao ramo do direito trabalhista e penal, observa-se a ausência de alguma legislação específica acerca da proibição do assédio moral no ambiente de trabalho. O que se verifica, no entanto, são algumas proteções legislativas em âmbito estadual e municipal (ZANETTI, 2016, p. 20).

Existem algumas iniciativas que foram realizadas no âmbito municipal e estadual, das quais vale citar a Lei Estadual n. 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, a qual dispõe sobre a vedação do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas do Estado de São Paulo, a qual considera assédio moral como:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor [...] (BRASIL, 2006).

Cabe registrar que as medidas de constrangimento, sem exceção, buscam em sua essência atingir a dignidade ínsita da pessoa empregada, e aliadas à ocorrência de um dano moral, visam instigar o prejudicado a pedir demissão. Nascimento (2011, p. 13) explana que o “[...] assédio moral, o assédio sexual, à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho.”

Na maioria dos casos, o assédio moral acontece a empregados que estão lesionados, ou seja, que possuem certa estabilidade. Em situações que o empregador não mais deseja sua prestação de serviço, nem arcar com o ônus de sua despesa, este acaba por tornar, de forma proposital, o ambiente de trabalho intolerável, a fim de que o empregado se demita (LIPPMANN, 2005, p. 18).

Nesse viés, verifica-se a existência do assédio moral resultante do abuso do poder disciplinar pelo empregador, isto é, a ocorrência de humilhação, de ofensa e do uso de apelidos pejorativos a seus subordinados. Além disso, o assédio moral também pode surgir pela sobrecarga de trabalho, ou seja, pela cobrança excessiva por parte da empresa, para que os resultados sejam cada vez maiores e mais positivos (LIPPMANN, 2005, p. 18-19).

6 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Cabe registrar que o empregador também possui um grande ônus, haja vista que sua responsabilidade se encontra expressa “[...] em lei, assim, aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (arts. 186 e 927 do Código Civil), sejam os danos morais (art. 5, inciso X, da CF/88), como os materiais.” (ZANETTI, 2016, p. 23).

Na Lei n. 9.029/1995 é possível encontrar o direito à readmissão do trabalhador em situações que envolvem discriminações cometidas a pessoas com deficiência, seja ela mental seja física. Acerca desse tema, colhe-se do Tribunal Regional do Trabalho:

DISCRIMINAÇÃO 1. VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL/LEGAL. - A Constituição veda a discriminação, como se lê no inciso XXXI do art. 7º. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Se veda-se a discriminação na admissão, tem-se que a demissão determinada pelas mesmas razões assume natureza também discriminatória. A Lei n. 9.029/95 cuidou expressamente do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, assegurando o direito à readmissão, passível de substituição, a critério do ofendido, em remuneração dobrada de todo o período de afastamento. Por sua vez, a Convenção n. 159 da OIT, cujo texto foi aprovado através do Decreto Legislativo n. 51, de 25/08/89 e ratificada em 18 de maio do mesmo ano,

promulgada pelo Decreto n. 129 de 22 de maio que integra nosso ordenamento jurídico, cuida da reabilitação de pessoa deficiente, conceituada como tal aquela cuja possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de nele progredir fique substancialmente reduzida por causa de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida. Já a Recomendação n. 168 da OIT que a complementa, estabelece que os deficientes devem dispor de igualdade de tratamento e de oportunidades, relativamente ao acesso, conservação e promoção em um emprego. (SÃO PAULO, 2004).

No saber de Nascimento (2011, p. 163-164), a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho enseja, de modo direto, o descumprimento contratual pelo empregador, visto que fere a honra do trabalhador, o qual por si só tem a autonomia de deixar o emprego, e pugna pela rescisão contratual indireta do contrato. Nesse sentido, tem-se:

DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica que expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se por condutas abusivas e negativas dos chefes em relação a seus subordinados, por meio de gestos, palavras, comportamentos e atitudes, que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana. (RIO DE JANEIRO, 2016).

A corroborar, é possível vislumbrar ainda mais proteção ao empregado em um princípio de grande relevância, o princípio da boa-fé nos contratos, expresso no teor do artigo 422 do Código Civil, que ampara o trabalhador diante da ocorrência do assédio moral, com a rescisão do contrato de forma indireta, senão *in verbis*: “[...] os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.” (BRASIL, 2002).

Nesse viés, o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) expressa em seu teor o direito do trabalhador de pleitear a devida indenização quando o contrato de trabalho for rescindido nos seguintes termos:

- [...] a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- [...]
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Colhe-se o seguinte julgado a respeito da asserção:

TRT-PR-02-07-2013 NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. CONFISSÃO FICTA DO AUTOR. PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. DISCRIMINAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A prova pré-constituída elide os efeitos da confissão ficta do autor, pois demonstra que o pedido de demissão decorreu de assédio moral fruto de discriminação pela deficiência visual do empregado. Justamente a circunstância de o autor ser portador de deficiência visual impunha à ré o dever de proporcionar condições para que se integrasse plenamente ao ambiente de trabalho, sem permitir que fosse submetido a tratamento discriminatório e abusivo por parte de colegas ou de superiores hierárquicos [...] (PARANÁ, 2013).

Portanto, é de grande importância garantir condições de interação, de respeito mútuo e de educação para com as pessoas com deficiências e demais empregados da empresa, e também com o superior, a fim de manter um bom relacionamento no ambiente de trabalho e proporcionar às pessoas com deficiências a possibilidade de desenvolver-se e crescer profissionalmente em um ambiente sadio (GIL, 2002, p. 9).

7 CONCLUSÃO

O trabalho dignifica o homem, contribui para sua comunicação e envolvimento social e proporciona seu equilíbrio interpessoal. Por isso, é vasta a magnitude em prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, visto que não é

um acontecimento novo, pelo contrário, nasceu há muito tempo, nas relações familiares, sociais e estudantis, e agora, com o passar dos anos, é percebido no ambiente de trabalho.

Nos tempos mais remotos, o trabalho era concebido como algo humilhante, no entanto com o passar dos anos, foi-se reconhecendo um valor social intrínseco do ser humano, devendo, sem restrições, ser garantido a todos. Contudo, cada vez que o assédio moral acontece, ignora-se o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é o fundamento essencial da proteção às pessoas portadoras de deficiência, e desvaloriza-se sua função no ambiente laboral.

A prática humilhante ou degradante que ocasiona sofrimento ao trabalhador portador de alguma deficiência pode gerar ao seu empregador a obrigatoriedade de reparar os danos causados, sendo empenhado ao pagamento de indenizações, tanto no âmbito moral quanto na esfera material.

Em razão disso, o ordenamento jurídico brasileiro proporciona diversos direitos às pessoas com deficiência, entre eles o direito a um ambiente de trabalho saudável. O trabalho da pessoa com deficiência deve ser incentivado e assegurado pelo Estado e pela sociedade mediante a acessibilidade e todas as suas faces e idênticas oportunidades de emprego.

A saúde física e psicológica do trabalhador não deve ser afetada, e quando se tratar das pessoas com deficiência, a prevenção e o respeito devem ser ainda maiores, em razão da sua condição desfavorável.

O ambiente de trabalho deve ser adequado em relação às condições físicas e psíquicas, a fim de que as ameaças psicológicas e a ausência de ética profissional sejam abolidas, para que a dignidade da pessoa humana com deficiência seja respeitada.

Moral harassment at work in relation to disabled people

Abstract

The present research consists of a brief study about harassment at work related to disabled people, physically or mentally. The principle of the dignity of the human being plays a relevant role and has a great value because it is considered to be a guideline of respect and good relationship in the work environment, whereas harassment, even though is a relatively old phenomenon, over the years, became, unfortunately, a reality in the daily work, damaging the health of the worker attacked, as well as culminating in psychological abuses to the victim of irreversible character related to the work environment.

Keywords: Harassment. Human dignity.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. V. **Deficiente físico**: novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 1992.

BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 de jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 10 mar. 2016.

- BRASIL. Lei n. 9.029, de 14 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 22 fev. 2016.
- CASTILHO, R. **Direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011. v. 30. (Coleção sinopses jurídicas).
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiências**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- LIPPMANN, E. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MENEZES, C. A. C. de. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, DF, v. 68, n. 3, 2002.
- NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- PARANÁ (Estado). Tribunal Regional do Trabalho. Proc. n. 07117-2011-013-09-00-2-ACO-26217-2013. Relator: Ana Carolina Zaina. **Órgão julgador: Segunda Turma. Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, 07 jul. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAXsSABaAAI%2FzcAAK>. Acesso em: 05 jan. 2016.
- PENA JUNIOR, M. C. **Direito das Famílias e das Pessoas**. Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2008.
- RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho. Proc. n. 00111837620135010060. Órgão Julgador: Oitava Turma. Julgamento em 02 fev. 2016. Rio de Janeiro, 24 fev. 2016.
- SÃO PAULO (Estado). **Lei n. 12.250**, de 09 de fevereiro de 2006 (Projeto de Lei n. 422, de 2001). Veda o assédio moral o âmbito da administração pública estatual direta, indireta e fundações públicas. Secretaria da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 09 fev. 2006. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>>. Acesso em: 22 fev. 2016.
- SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Ac. n. 005807**. Assédio moral – resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador – indenização por dano moral – cabimento. Proc. n. 01711-2001-111-15-00-0. Recorrente: Comercial Seller Ltda. Recorrido: Luciano Leandro De Almeida. Relatora: Juíza Mariane Khayat Fonseca do Nascimento. Órgão Julgador: Segunda Turma. São Paulo, 11 mar. 2003.
- SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Deficiente físico**. Proc. n. 19990521886. Relator: José Carlos da Silva Arouca. Decisão em 19 fev. 2001.
- SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**: na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.
- SILVA, M. de F. A. da. **Direitos fundamentais e o novo direito de família**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2006.
- TARTUCE, F. **Direito Civil, v. 5**: direito de família. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- TAVARES, A. R. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **Boletim Informativo nº 189 – ano XVIII**. jun./jul. 2004.
- TROMBETA, T.; ZANELLI, J. C. **Características do Assédio Moral**. 1. ed. 1. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.
- ZANETTI, R. E-book: Assédio Moral no Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF: 10 mar. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

