

Assédio sexual na relação de trabalho: a caracterização do fenômeno a partir das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – TRT da 3ª Região

**Glauber Miguel Gonçalves
Roberto Miguel Gonçalves Júnior**

Resumo: este artigo tem por objetivo analisar como os desembargadores do TRT da 3ª Região caracterizam o assédio sexual nas relações de trabalho a partir das decisões proferidas em grau de recurso neste Tribunal. Quanto ao processo metodológico a pesquisa caracteriza-se como de natureza descritiva e explicativa, sendo que foi utilizada a pesquisa documental como estratégia para a coleta de dados. Foram analisadas 35 decisões dos desembargadores do TRT da 3ª Região sobre assédio sexual. Os resultados encontrados foram que em 45,7% das decisões dos desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho e em 54,3% não. Os motivos pelos quais os desembargadores não reconheceram foram em 57,9% dos acórdãos por falta de provas, 31,5% não foi caracterizada a conduta abusiva, 5,3% a conduta foi descaracterizada como assédio sexual e caracterizada com assédio moral e 5,3 % entenderam que o perdão concedido pela assediada configura desistência em relação a qualquer pretensão.

Palavras-chave: Assédio moral; Assédio sexual; Assédio sexual nas relações de trabalho.

Introdução

O século XXI herdou do final do século anterior o discurso de que o maior capital que uma empresa possui é o seu capital intelectual. Ele seria mais importante que o patrimônio das empresas, os equipamentos e a tecnologia e, por isto, necessitaria merecer dos gestores uma atenção especial. Terra (2001) enfatiza que num ambiente organizacional, o capital humano é o fator mais relevante e valorizado, além de ser gerador de lucro.

Segundo Stewart (1998), o capital humano compreende que a capacidade, o conhecimento, a habilidade e as experiências individuais das pessoas devem ser numa organização maior que a soma das partes individuais.

Quinn (2000) afirma que a administração do capital humano numa organização consiste na capacidade que se tem de recrutar, selecionar, avaliar e reter conhecimento, tornando-o cada vez maior e mais apto para o trabalho em benefício da empresa, e trazendo, assim, resultados efetivos e duradouros, em espaços de tempo cada vez menores.

Apesar do discurso da crescente valorização do capital humano, o que tem ocorrido na realidade é que as empresas, com seu corpo gerencial, ainda não encontraram o caminho certo no que diz respeito à sua administração eficaz. Uma análise do cotidiano do trabalho tem mostrado que para se tornarem competitivas as empresas utilizam práticas que agridem os trabalhadores, desrespeitando-os no ambiente de trabalho. Por outro lado, as pessoas se tornam muito fragilizadas devido a essas investidas, que afetam suas condições emocionais, podendo causar um dano que é, muitas vezes, irreversível. As agressões sofridas pelas pessoas no ambiente organizacional podem exercer seus efeitos sobre a motivação e o interesse pelo trabalho, causando, assim, prejuízo à organização e também à subjetividade de cada pessoa.

Assim, a concepção de realidade é construída num processo complexo, que é influenciado pelas estruturas da sociedade e pelas relações sociais que marcam o cotidiano das pessoas. Produz-se, desse modo, uma realidade multifacetada, na qual todos os aspectos vividos, inclusive a violência, têm marcado seu espaço. Consequentemente, a realidade normalmente vivida pelos trabalhadores pode levá-los a ter uma visão do ambiente

organizacional como um “campo de batalha”, onde os indivíduos são submetidos a humilhações repetidas, maus-tratos, perseguições, ofensas e, até agressões físicas.

O processo de trabalho é o conjunto de operações realizadas por um ou mais trabalhadores orientados para a produção de uma mercadoria ou realização de um serviço.

Relações de trabalho são aquelas interações que se estabelecem entre empregadores e empregados, entre proprietários dos bens de produção e trabalhadores, entre os trabalhadores que devem executar uma tarefa. No modelo capitalista, essas interações são mediadas pelo capital e são marcadas pela desigualdade.

Nesses termos, uma relação de trabalho está relacionada aos contratos, ao pagamento por meio de salário, às relações sindicais e às interações entre as estratégias gerenciais e as atividades que são executadas no processo de trabalho.

A organização do trabalho é a divisão do trabalho e conseqüentemente das tarefas e a divisão dos homens e mulheres para garantir a execução dessas tarefas, representada pelas hierarquias, responsabilidades, sistemas de controle e relações de poder. Ela relaciona-se, ao mesmo tempo, às condições físicas do trabalho, ao conteúdo das tarefas, às condições materiais existentes ao redor dessas tarefas, às relações sociais e à política organizacional que estrutura este conjunto.

Se há uma mudança na forma de organização do trabalho, o funcionário, de maneira sutil ou agressiva, também é afetado. Para compreender esse contexto hostil, torna-se necessária uma imersão nos estudos que tratam das relações de trabalho uma vez que elas, em última instância, podem favorecer a degradação deliberada das condições da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Em um contexto de desemprego, exclusão social e aumento da pressão sobre a produtividade, aspectos que favorecem as práticas autoritárias de gestão frente a um cenário de competitividade, o ambiente se torna muito favorável ao surgimento de algumas formas de Assédio Moral (AM). Por este motivo, no cenário contemporâneo do trabalho, o tema vem se tornando uma realidade cada vez mais presente nas organizações e se reflete nas relações entre familiares e na sociedade em geral.

O AM no trabalho não é um fenômeno recente; é provável que sempre tenha ocorrido, pois desde que haja trabalho pode ocorrer a perseguição de um trabalhador, e assim está potencializado o campo para a ocorrência do assédio. Levando em consideração que tanto um quanto outro fato acontece há algum tempo, poder-se-ia arriscar, especulativamente, a afirmação de que o assédio deve ter surgido com a forma mais primitiva de organização do trabalho. Entretanto, a produção científica sobre assédio moral é bem recente e pode-se afirmar que está associada ao fortalecimento dos movimentos sociais voltados para a defesa dos direitos do trabalhador. A atenção meritória despendida ultimamente deve-se talvez às formas como vem ocorrendo os assédios que parece residir na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno (BARRETO, 2011).

Segundo Maria Ester (2001) ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve.

Tendo em vista o vasto campo de estudo acerca do AM, este trabalho focou seu estudo na caracterização do assédio sexual decorrente das decisões proferidas pelos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – TRT da 3ª Região. Para tanto, partiu-se do pressuposto que assediar sexualmente faz parte do assédio moral (FREITAS, 2001).

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar como os desembargadores do TRT da 3ª Região caracterizam o assédio sexual nas relações de trabalho a partir das decisões proferidas em grau de recurso neste Tribunal.

Os principais objetivos específicos foram: identificar as decisões proferidas pelo tribunal que tratam de assédio moral, mais especificamente de assédio sexual; caracterizar o agente assediado (vítima) e o assediador; analisar os motivos que levaram os desembargadores ao reconhecimento ou não do assédio sexual na relação de trabalho; identificar, caso caracterizado o assédio sexual, qual o tipo (assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação); identificar e analisar os tipos de provas produzidas e a relação com o reconhecimento do assédio sexual nas relações de trabalho.

No que se refere à metodologia a pesquisa caracteriza-se por ser documental, uma vez que serão analisadas fontes primárias (decisões em grau de recurso do TRT da 3ª região) que ainda não receberam tratamento.

O artigo está estruturado em seis partes, quais sejam: introdução, referencial teórico, metodologia, apresentação e análise dos resultados, conclusões, e referências.

2. Referencial teórico

Preliminarmente, aborda-se a noção teórica acerca da gestão e relação de trabalho nas organizações, haja vista que, embora o assédio possa ocorrer em ambientes privados, o presente estudo limita-se ao ambiente organizacional. Por conseguinte, será apontada a construção teórica sobre assédio moral e assédio sexual nas relações de trabalho, bem como as tipologias deste último, no intuito de apresentar as distinções teóricas acerca dos fenômenos.

2.1. A gestão e a relação de trabalho nas organizações

As constantes mudanças nas formas de organização da força de trabalho e da gestão desta força, segundo Barbosa (2005) tornam as relações de trabalho um processo em constante transição. Magalhães (2001) entende que a globalização e sistematização do trabalho determinam uma constante evolução do comportamento organizacional. O trabalho gerenciado sob os valores capitalistas se torna passível de controle e dominação baseado nas técnicas modernas e evoluídas de gestão. Neste quadro, o trabalho adquire um caráter formador, mas também opressor.

Para entender as relações de trabalho existentes nas organizações é fundamental proceder-se à análise do modo ou método de gestão. Para Chanlat (1996), modo ou método de gestão é a soma das práticas administrativas que serão executadas pela alta administração da empresa, para atingir os objetivos por ela almejados. Portanto, o “pilar” das práticas de gestão gira em torno das decisões tomadas pelos gestores da organização. Essas decisões têm como objetivo estabelecer e organizar as formas de organização, o controle do trabalho, as condições de trabalho e hierarquia existentes, e quais serão as políticas e filosofias que permearão as práticas de trabalho na empresa.

Neste ambiente organizacional, o gestor, seja ele diretor, presidente ou ocupante de qualquer outro cargo ligado à gestão do trabalho, se torna passível de ser analisado, pelo fato de possuir o “poder” da tomada de decisão (TRAGTENBERG, 2005). A dificuldade encontrada pelos gestores tem sido saber o limite entre poder para liderar e executar tarefas e o poder para agir de forma abusiva e “tirana”. Este comportamento “tirano”, onipotente, transforma o gestor em uma figura intocável, intransponível (AKTOUF, 1996).

As relações de trabalho contemporâneas e a gestão da força de trabalho favorecem algumas práticas de “abuso” de poder. Locais de trabalho estressantes onde não existe comunicação, práticas pouco claras de gestão e a competitividade visível, definem a nova organização do trabalho (HIRIGOYEN, 2005).

Todavia, cada modo de gestão ou tipo de poder adotado sugere ou determina um tipo de reação dos trabalhadores. Dependendo do estilo de gestão a que os funcionários tenham

sido submetidos, surgirão consequências de curto, médio ou longo prazo. Desse modo, pode-se concluir que se as organizações estiverem com problemas de gerenciamento, ocorrerão problemas relacionados ao capital humano, ou seja, aos quadros de pessoal.

A busca do aperfeiçoamento das técnicas de gerenciamento contemporâneas tem levado estudiosos a pesquisarem a força de trabalho e as ferramentas que auxiliam o seu controle. A partir dessas pesquisas, as organizações passaram a dispor de ferramentas que permitem avaliar e controlar o tempo de trabalho e os meios de produção. Vê-se, pois que os funcionários estão cada vez mais submetidos e “escravizados” pelas ferramentas de gestão e controle da força de trabalho (GASPARINI, 1996). Segundo o autor, os ganhos com o controle do trabalho não são somente para os gestores e organização. A disciplina adotada permite definir e padronizar tarefas, orientando a força de trabalho e centralizando os esforços no desenvolvimento da produção. Isto compreende em ganhos para o gerenciamento e controle são benéficos para a atividade organizacional.

Cabe destacar que a ação gerencial não pode ser considerada como uma simples técnica de controle e gestão da força de trabalho. Como os gestores são agentes humanos envolvidos no processo, a conduta ou prática social deve também ser levada em consideração. Não somente os gestores, mas todos os trabalhadores de uma organização são agentes sociais envolvidos no processo. Nesse sentido, as práticas sociais integradas de uma empresa caracterizam a força de trabalho como um todo, desde a Alta Administração até as funções de operação (BULGACOV, 2006; JUNQUILHO, 2001).

Dentro desse contexto social, gestores e funcionários das organizações muitas vezes deixam os conflitos de interesse de lado e passam a dividir as mesmas ideias e opiniões. Neste caso, o pensamento gerencial se torna dicotômico, uma vez que a natureza do vínculo do gerente junto à organização é a mesma dos demais trabalhadores.

É a partir daí que se cria o perfil ideal do gestor moderno como sendo aquele que consegue, dentro de um limite, neutralizar o seu lado social e focar nas práticas e técnicas de gestão e controle da força de trabalho. O gestor se torna um representante dos interesses organizacionais, proporcionando-lhe status profissional e social (JUNQUILHO, 2001).

Entretanto, tornam-se pouco eficientes as práticas gerenciais se não se levar em consideração os construtos sociais existentes nas empresas. A gestão baseada em um construto social interfere tanto nas ações humanas quanto em suas decisões e atitudes. Portanto, não há como ignorar as estruturas sociais existentes bem como os grupos sociais que podem redefinir novos regulamentos sociais.

Nesse sentido, o trabalho gerencial passa a ser a união entre gestão e habilidade interpessoal nas questões sociais nas organizações (TRAGTENBERG, 2005). Segundo os autores, o gestor, além de aplicar também suas práticas administrativas, tem que ser negociador e mediador, e saber planejar, coordenar, controlar, comandar e organizar.

2.2. Assédio moral nas relações de trabalho

No mercado de trabalho, normalmente, os proprietários de empresas buscam delinear estratégias com a finalidade de aumentar a produtividade dos indivíduos. Geralmente, contudo, sob o prisma da saúde dos trabalhadores, essas estratégias se caracterizam pela “degradação” das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas abusivas. Essas condutas podem ocorrer entre os gestores, entre funcionários e seus pares, e costumam criar um clima de opressão no ambiente de trabalho, elevando o nível de estresse dos trabalhadores, favorecendo a competição e os conflitos e, de forma velada ou sutil, expondo as relações a um clima de violência psicológica ou moral (GRIFO NOSSO, 2011).

Isto se confirma no trabalho de Westwood (2003 apud SÁ, 1999), que vê a violência como intrínseca à organização, isto é, ele considera que a violência está nas práticas e

processos organizacionais, que de forma “doentia”, marcam com persistência e longevidade as humilhações e agressões sofridas. Partindo de um enfoque multidisciplinar, Sá (1999) afirma que o caráter de violência não se restringe à intensidade da excitação, mas sim à representação que dela faz o ofendido.

No entendimento de Hirigoyen (2005, p. 66) a humilhação “é a repetição das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor”.

No que tange à humilhação, Ades (1999) coloca que ela é a percepção do rebaixamento induzida por um juízo ou por comportamentos depreciados por outrem. A humilhação tem por finalidade a violação do princípio de respeito e de limite do comportamento por parte da pessoa que a realiza.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora 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.

Verifica-se, portanto, que a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, ao revelar as formas de violência sutil nas relações de trabalho.

Hirigoyen (2006) afirma que nas organizações tanto a violência quanto a perseguição surgem a partir da integração do desejo de obter ou manter poder de determinados indivíduos, associado à prática de “atos perversos”.

Com relação ao poder, Corrêa e Carrieri (2007, p.23) mencionam que o AM é mais comum em ocasiões de uso do poder e, visa atingir a autoestima, segurança ou imagem do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Tais abusos podem ocasionar danos à sua personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica, desestabilizando-o perante os colegas e a organização, e colocando em risco seu próprio emprego e sua ascensão profissional.

A violência psicológica é que dá o poder ao assediador para humilhar e submeter o assediado (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2002). “Com medo, o assediado é submetido à violência moral e passa a ser incapaz de se defender adequadamente” (TROMBETTA, 2005, p.95). Com o poder, o assediador possui o controle, impõe as suas vontades e submete o outro às suas ordens. Quando o assediado discorda do que o assediador diz ou faz, este começa a agir com arrogância e imposição e é capaz de usar qualquer meio para obter os seus fins.

Amoretti (1992) descreve dois grupos de violência. O primeiro é caracterizado pelo caráter explícito, no qual o sujeito e o objeto são identificados, como, por exemplo, é o caso da violência divulgada pela mídia. No segundo grupo, caracterizado pela não identificação do sujeito, trata-se de uma violência “velada” e “mascarada” nos processos sociais. Assim sendo, “uma face oculta” percorre as relações humanas, tirando o sentido que a vítima escolheu para viver, pensar ou agir e, conseqüentemente, promove uma banalização da violência sofrida. Assim, uma compreensão da violência no âmbito organizacional deve passar, necessariamente, pela identificação das suas diferentes faces, incluindo neste contexto o AM.

O AM é, pois, uma “forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo” (DARCANCHY, 2005, p.1).

No entendimento de Rodenas (2005, p. 13 apud CAIXETA, 2010, p.25), o AM no trabalho tem “por objetivo ou malefício uma degradação de suas condições de trabalho, suscetível de colocar em perigo seus direitos ou sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional”.

Nas organizações, o AM geralmente surge e propaga-se pelo fato de as vítimas não quererem formalizar a denúncia e encararem o ocorrido de maneira superficial, deixando passar as insinuações. Diante desse comportamento das vítimas, os ataques multiplicam-se, e a pessoa é normalmente “acuada”, colocada em estado de inferioridade, submetida a “manobras hostis” e “degradantes” por longo período.

2.3. Assédio sexual nas relações de trabalho

Rodolfo Pamplona (2001) ensina que falar sobre assédio sexual é, no fim das contas, dissertar sobre uma doença social muito antiga, vista, porém, na sociedade contemporânea, sob uma nova roupagem.

Ocorre que desde a antiguidade prevalece a ideia preconcebida da superioridade masculina, em que a mulher era reduzida a condição muito próxima de objeto, não somente sexual, mas também de Direito. Vale destacar que nas sociedades primitivas a primeira forma de divisão de trabalho também tomava como parâmetro o sexo, uma vez que aos homens era destinada a atividade de pesca e caça; e as mulheres, a coleta de frutos e, em fase posterior, também a cultura da terra. (PAMPLONA FILHO, 2001)

Neste mesmo sentido, Maria Ester (2001) afirma que a questão do assédio sexual não é uma prática nova no Brasil ou uma prática considerada uma conseqüência do desenvolvimento econômico dos últimos anos. O que se pode afirmar é que com o passar dos anos, a maior participação da mulher no mercado profissional e a maior liberalização dos costumes provocaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, especialmente nos locais de trabalho. Portanto, nota-se que conforme aumenta a participação da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição ao risco.

Assim, a primeira vista, tem-se que o alvo do assédio sexual seja a mulher. Todavia, segundo Maria Ester (2001) o aspecto mais visível ou óbvio nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores conseqüências para quem está fazendo a recusa. O que se verifica é o assédio sexual entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado.

Neste sentido Maria Helena Diniz (2001) conceitua assédio sexual como o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual.

Rodolfo Pamplona (2001) afirma, por sua vez, que o assédio sexual pode ser entendido como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

A partir deste conceito o referido autor (2001) estabelece alguns elementos caracterizadores do assédio sexual, quais sejam: os sujeitos (agente – assediador e destinatário – assediado); conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente; e reiteração.

Segundo Renato de Almeida (2011) para que determinada conduta seja considerada como assédio sexual, é preciso existir o agente e a vítima por ele assediada. Nas relações de emprego tal agente poderá ser o próprio empregador, um empregado em grau hierárquico na empresa superior ao da vítima, ou mesmo um colega da mesma função. A vítima será, em regra, o empregado em situação de desnível de poder, embora não necessariamente este requisito seja imprescindível à configuração da prática do assédio sexual em âmbito exclusivamente trabalhista.

No que se refere à conduta de natureza sexual Rodolfo Pamplona (2001) considera comportamento sexual desviado os atos de conduta do homem ou da mulher que, para obter satisfação do seu desejo carnal, utiliza-se de ameaça, seja ela direta ou velada; ilude a outra

pessoa, objeto de seu desejo, com a promessa que sabe de antemão que não será cumprida, porque não pretende mesmo fazê-lo ou porque é impossível realizá-la; ou, ainda, age de modo astucioso, destruindo a possibilidade de resistência da vítima.

Maria Ester (2001) esclarece este entendimento ao diferenciar cantada e sedução de assédio. Segundo a autora, a cantada é uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Utiliza-se de rodeios, floreios, elogios, promessas, sugestões, etc. para que o outro concorde com um relacionamento amoroso. Existe aí uma intencionalidade em buscar a cumplicidade, diferentemente do assédio. A cantada é do signo da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas. A sedução, por sua vez, é desvio, é transgressão, mas é também o atrair, encantar, fantasiar, prometer o paraíso, é prender o outro no seu próprio desejo. A linguagem é um acessório essencial ao desempenho de um sedutor; não raro o sedutor é um poeta ou alguém que utiliza a linguagem como um mágico manobrando sua cartola.

Nota-se, inclusive, que a diferença entre o assédio moral e o assédio sexual encontra-se no requisito conduta de natureza sexual. Renato de Almeida (2011) ensina que tanto o assédio moral quanto o assédio sexual afetam a consideração da personalidade, sendo frontalmente violadoras do respeito à dignidade da pessoa humana. Ocorre que muitas vezes a figura do assédio moral acaba por englobar também uma tentativa de assédio sexual. Por restar frustrado o desejo do agente em obter vantagens sexuais em relação à pessoa ofendida, ele passará a persegui-la sistematicamente, cometendo uma série de atos atentatórios à sua dignidade. A figura do assédio moral é mais ampla, posto admitir a prática sistemática e reiterada de agressões morais as mais diversas, ao passo que no assédio sexual, há a perseguição através de atos tendentes à obtenção apenas de vantagens ou favores sexuais.

Em relação aos requisitos da rejeição e da reiteração, Renato de Almeida (2011) ensina que uma vez manifestada a rejeição à conduta adotada pelo agressor, é mister que este prossiga em suas investidas. Um ato único – uma agressão, portanto – não caracterizaria o assédio sexual.

Ressalta-se, ainda, que não importa se a prática será realizada no ambiente de trabalho ou fora do expediente, pois a exigência de reconhecimento apenas à conduta adotada durante a jornada abriria espaço à impunidade: bastaria que o agente esperasse o encerrar das atividades para levar a termo sua conduta antijurídica. A essência para a configuração do assédio moral digno de tutela trabalhista, portanto, além dos requisitos já apresentados, é a necessidade de sua prática encontrar liame com as atividades profissionais desenvolvidas pelos sujeitos da ação, autor e vítima, e dar-se em face desta relação. (MUÇOUÇA, 2011)

No que se refere ao assédio sexual nas organizações, nota-se que dificilmente, encontra-se uma organização onde não tenha ocorrido pelo menos um caso de assédio sexual. Todavia, também será difícil encontrar uma organização em que o tratamento utilizado não envolva o desligamento da vítima, ainda que “espontâneo”. (FREITAS, 2001)

2.4. Tipologias de assédio sexual

De acordo com Alice Monteiro de Barros (1999), a conceituação de assédio sexual apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais que devem sopesar-se na elaboração do mesmo. Mesmo porque são poucos os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, encontrando-se em franco desenvolvimento a legislação a respeito da temática. Esses conceitos destacam o "assédio sexual por intimidação", que é o mais genérico, e o "assédio sexual por chantagem".

2.4.1. Assédio sexual por intimidação

O assédio sexual por intimidação caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (BARROS, 1999)

Neste mesmo sentido, Rodolfo Pamplona (2001) afirma que esta espécie de assédio sexual trata-se de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (daí a expressão “assédio sexual ambiental”).

Renato de Almeida (2011) infere que por meio do assédio sexual por intimidação criam-se as mais diversas e constrangedoras situações para a vítima, atos todos que, repetidamente, mais a mais afetam o equilíbrio do ambiente do trabalho. Nesta feitura modal não encontra o assédio sexual ambiental o caráter da chantagem, por tanto não está compreendida no amparo do tipo penal. (MUÇOUÇA, 2011)

2.4.2. Assédio sexual por chantagem

O "assédio sexual por chantagem" traduz exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho. É o chamado assédio *quid pro quo*, ou seja, “isto por aquilo”; é a chantagem sexual relacionada com o emprego. Esse tipo de assédio pressupõe abuso de autoridade; é estudado dentro do contexto das assimetrias de poder, pois a vítima tem dificuldade de devolver a ofensa no mesmo nível, temendo que o revide lhe acarrete conseqüências irreparáveis, logo, tende a permanecer em posição assimétrica, procurando evitar o assediador da melhor forma possível. O estado de tensão daí advindo prejudica, sem dúvida, o desenvolvimento da atividade produtiva. (BARROS, 1999)

O assédio sexual *quid pro quo* é uma consequência direta de um abuso da posição de poder do agente. Por isto mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há desnível de poder, como, por exemplo, nos campos educacionais (professores X discípulos), esportivos (dirigentes de clubes e treinadores X atletas), hospitalar (médicos e auxiliares X pacientes) e religioso (sacerdotes X fiéis). O certo é que esta forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior freqüência nas relações de trabalho, em que o empregado é subordinado hierárquico do empregador, motivo pelo qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual. Todavia, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores. (PAMPLONA FILHO, 2001)

A modalidade assédio sexual por vantagem encontra-se delineada no art. 216-A do código Penal, norma a estabelecer que configura o delito de assédio sexual quando o empregador, o empregado exercente de cargo de chefia ou o superior hierárquico, valendo-se abusivamente de seus poderes contratuais ou hierárquicos na empresa, constranger alguém a ele subordinado, no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Conforme nota-se, trata-se de crime próprio, ou seja, se praticado por colega da vítima ou por alguém que não tenha, sobre esta, qualquer ascendência funcional, não estará caracterizado o delito.

3. Metodologia

Quanto ao processo metodológico a pesquisa caracteriza-se como de natureza descritiva e explicativa, sendo que foi utilizada a pesquisa documental como estratégia para a coleta de dados.

De acordo com Silva e Grigolo, citado por Fabiano Maury e Ilse Maria (2006), a pesquisa documental vale-se de materiais que ainda não receberam nenhuma análise aprofundada. Este tipo de pesquisa visa, assim, selecionar, tratar, e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir-lhe algum valor, podendo, deste modo, contribuir com a comunidade científica a fim de que outros possam desempenhar futuramente o mesmo papel.

No entendimento de Cristóvão Domingos et. al (2009) a pesquisa documental é muito próxima da pesquisa bibliográfica. O elemento diferenciador está na natureza das fontes: a pesquisa bibliográfica remete para as contribuições de diferentes autores sobre o tema, atentando para as fontes secundárias, enquanto a pesquisa documental recorre a materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou seja, as fontes primárias. Essa é a principal diferença entre a pesquisa documental e pesquisa bibliográfica.

No presente estudo foram utilizadas as decisões do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais sobre o assédio sexual como fonte primária da pesquisa.

Os dados foram coletados no site do Tribunal (<http://www.mg.trt.gov.br/>) por intermédio do link “bases jurídicas – jurisprudência”.

Para tanto, foram utilizados como parâmetros de pesquisa os termos “assédio”, “assédio moral”, “assédio sexual” e “assédio sexual nas relações de trabalho”.

Os resultados da pesquisa foram cruzados sendo que foram apurados 325 acórdãos (decisões decorrentes de recursos proferidas em 2ª instância) sobre assédio. Destas 285 apresentaram julgados acerca de assédio moral em outras espécies que não o assédio sexual e 40 decisões sobre o assédio sexual.

Dentre as decisões sobre assédio sexual, 39 decorrem de recurso ordinário e 01 de ação rescisória. Esta última foi descartada porque se trata da revisão de uma decisão já proferida e que está inserida dentre as 39 que foram julgadas em sede de recurso ordinário. Assim, se fosse levada em consideração uma mesma decisão seria analisada duas vezes.

Das 39 ainda foram descartados 04 acórdãos que não apresentavam o inteiro teor da decisão o que tornaria inviável a análise e a apresentação dos dados necessários à pesquisa. Portanto, foram analisadas 35 decisões dos desembargadores do TRT da 3ª Região sobre assédio sexual. A exclusão não afetou à pesquisa porque os referidos acórdãos são anteriores a 1999, o que possibilitou limitar a pesquisa ao período compreendido entre os anos de 1999 e 2010. Ressalta-se que não foram encontradas decisões anteriores a 1999, a não ser as quatro descartadas, e que também não foram encontrados acórdãos de 2011.

Verificou-se, também, que dos 35 acórdãos 05 são de 2010, 02 de 2009, 01 de 2008, 04 de 2007, 04 de 2006, 4 de 2005, 02 de 2004, 04 de 2003, 1 de 2002, 05 de 2001, 02 de 2000 e 01 de 1999.

Os dados foram codificados e digitados em planilha Excel, viabilizando a análise e apresentação dos resultados.

4. Apresentação e análise dos resultados

Serão apresentados a seguir os dados relativos aos 35 julgados dos desembargadores no que se refere: caracterização (reconhecimento) do assédio sexual; caracterização do agente assediado (vítima) e assediador; motivos que levaram os desembargadores ao não reconhecimento do assédio sexual na relação de trabalho; tipos de provas produzidas; tipologia (assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação).

4.1. Caracterização (reconhecimento) do assédio sexual:

Em relação à caracterização (reconhecimento) do assédio sexual nas 35 decisões analisadas observou-se que em 45,7%, ou 16 casos, os desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho e, em 54,3%, ou 19 casos, os desembargadores não reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho.

4.2. Caracterização do agente assediado (vítima) e do agente assediador:

Levando-se em consideração a totalidade dos julgados, ou seja, sem levar em conta se os desembargadores reconheceram ou não o assédio sexual na relação de trabalho, pode-se observar em relação ao gênero que 94,3% dos agentes supostamente assediados são mulheres, ou 33 são do sexo feminino, e, 5,7% são homens, ou 2 são do sexo masculino.

Já em relação aos 16 casos aos quais os desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual, pode-se observar em relação ao gênero que 93,8% dos agentes assediados são mulheres, ou 15 são do sexo feminino, e, 6,2% são homens, ou 1 é do sexo masculino.

Em relação à figura do assediador pode-se notar que nas duas situações, ou seja, na totalidade das decisões e somente naquelas onde se processou o reconhecimento do assédio sexual, 100% são homens, ou 35 são do sexo masculino.

Ainda no que se refere ao assediador pode-se averiguar que da totalidade dos julgados, 34,3%, ou 12, são proprietários ou sócios-proprietários da organização, 54,3%, ou 19, são empregados (dirigentes, gerentes ou prepostos), e 11,4%, ou 04, não foi possível identificar se o assediador tratava-se de proprietário ou empregado.

No que tange aos 16 casos reconhecidos como assédio sexual, pode-se verificar que 37,5%, ou 6, são proprietários ou sócios-proprietários da organização, 56,3%, ou 9, são empregados (dirigentes, gerentes ou prepostos), e 6,2%, ou 01, não foi possível identificar se o assediador tratava-se de proprietário ou empregado.

Ressalta-se que não foi observado qualquer caso em que o assediador encontrava-se em situação de igualdade com o agente assediado, ou seja, que possuíssem a mesma função ou o mesmo grau hierárquico no âmbito da organização.

4.3. Motivos que levaram os desembargadores a não caracterização (reconhecimento) do assédio sexual na relação de trabalho:

Após a análise dos 19 julgados aos quais os desembargadores não reconheceram a ocorrência do assédio sexual pode-se perceber que os julgadores assim decidiram a partir de 05 motivos:

- em 57,9%, ou 11 casos foram alegados falta de provas que demonstrassem a conduta ilícita;
- em 5,3%, ou 01 caso a conduta foi descaracterizada como assédio sexual e caracterizada com assédio moral;
- em 5,3 %, ou 01 caso entendeu-se que o perdão concedido pela assediada, antes do ajuizamento da ação, configura desistência em relação à qualquer pretensão;
- em 31,5%, ou 06 casos não foi caracterizada a conduta abusiva, ou seja, as provas apresentadas não configuraram assédio sexual por ausência de requisitos essenciais a caracterização do fenômeno, sendo eles: ausência de vantagem ou ameaça de desvantagem em função da aceitação ou não da proposta; galanteios, flertes ou simples comentários de admiração não configuram assédio sexual para efeitos de sancionamento civil; a assediada manteve relação com o suposto assediador impossibilitando estabelecer o nexos de causalidade entre a conduta do agente e a tipificação de assédio sexual; os fatos ocorreram fora do ambiente e horário de trabalho, sendo certo que o relacionamento nada tem a ver com as atividades laborais.

4.4. Tipos de provas apresentadas:

Dos 35 julgados analisados percebeu-se que: em 77,1%, ou dos casos os agentes assediados apresentaram apenas provas orais, ou seja, provas testemunhais, de informantes e o depoimento pessoal; em 2,9%, ou 01 caso ao agente assediado apresentou apenas correspondências eletrônicas; em 20%, ou 7 casos os agentes assediados apresentaram mais de um meio de provas, ou seja, provas orais e/ou correspondências eletrônicas, documentos, gravação, etc.

Já em relação aos 19 julgados que os desembargadores não reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho percebeu-se que: em 84,2%, ou 16 casos os assediados valeram-se apenas de provas orais para comprovar o suposto assédio e em 15,8%, ou 03 casos os assediados apresentaram mais de um meio de provas.

4.5. Tipologia (assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação):

A análise das decisões possibilitou inferir que dos 16 acórdãos aos quais os desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho 12,5%, ou 02, foram tipificados como assédio sexual por chantagem, 68,8%, ou 11, foram tipificados como assédio sexual por intimidação, e 18,7%, ou 3, não traziam o enquadramento e após análise não foi possível tipificar o tipo de assédio sexual.

5. Conclusões

O objetivo geral desta pesquisa que foi analisar como os desembargadores do TRT da 3ª Região caracterizam o assédio sexual nas relações de trabalho a partir das decisões proferidas em grau de recurso neste Tribunal foi alcançado por intermédio da pesquisa documental realizada a partir da análise das 35 decisões existentes no Tribunal no período compreendido entre os anos de 1999 e 2010.

Primeiramente, um ponto que chamou a atenção em relação aos dados apurados na pesquisa e que cumpre ser ressaltado é que em 12 anos, de 1999 a 2010, apenas 35 casos de assédio sexual foram julgados pelo TRT da 3ª Região - órgão responsável pela revisão das decisões em primeira instância proferidas nas diversas varas do trabalho do Estado de Minas Gerais.

Por certo não se pode deixar de levar em consideração que várias demandas não chegam à segunda instância em face de acordos e de decisões que transitam em julgado por falta de recursos.

Todavia, nota-se que o pequeno número de processos no TRT da 3ª Região confirma as pesquisas realizadas no país.

Neste sentido a professora Maria Ester (2001) informa que em relação ao assédio sexual uma pesquisa brasileira (Moraes, 1999, p. 84) que foi realizada com uma amostra de 401 mulheres com mais de 16 anos aponta que do total, apenas 9% declararam ter sofrido assédio sexual; desse total, 30% calaram-se, 31% saíram do emprego, 7,7% denunciaram aos superiores e **apenas 2,6% moveram processo na Justiça**. As razões pelas quais as vítimas não procuraram a Justiça: 5,3% acharam impossível ganhar, 18,2% não tinham provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram manter o emprego e 18,4% resolveram de outra forma. Em relação à solidariedade com que contaram: 5,1% vieram dos superiores, 10,3%, do marido ou namorado, 23,1%, da família, 25,6%, das colegas mulheres, 2,6%, dos colegas homens e 33,3% não contaram a ninguém. (grifo nosso, 2011)

Os resultados da presente pesquisa demonstraram que em 45,7% dos casos os desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho e, em 54,3% os desembargadores não reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho. Os motivos pelos quais os desembargadores não reconheceram foram em 57,9% dos acórdãos por falta de provas que demonstrassem a conduta ilícita, 31,5% não foi caracterizada a conduta abusiva, ou seja, as provas apresentadas não configuraram assédio sexual por ausência de requisitos essenciais à caracterização do fenômeno, 5,3% a conduta foi descaracterizada como assédio sexual e caracterizada com assédio moral e 5,3 % entenderam que o perdão concedido pela assediada configura desistência em relação a qualquer pretensão.

Nota-se, portanto, que o número de casos onde não foi reconhecido o assédio sexual na relação de trabalho supera um pouco o número de casos onde houve o reconhecimento, sendo que se apresentaram praticamente equiparados.

Porém, o que se enaltece em relação aos dados acima expostos é que em mais da metade dos casos o reconhecimento não ocorreu por falta de provas, ou seja, nos autos do processo não existiam um conjunto probatório satisfatório para que os magistrados reconhecessem o assédio sexual na relação de trabalho.

Aprofundando a análise nota-se que tal fato demonstra a dificuldade em se comprovar a ocorrência do assédio sexual nas relações de trabalho. Em trecho proferido pelo juiz relator convocado Jessé Claudio Franco de Alencar, em sede de julgamento do recurso ordinário nº 00249-2010-004-0300-4, o magistrado afirma que para restar caracterizado o assédio sexual é necessário **prova inequívoca** de que o superior hierárquico, se valendo de sua posição privilegiada, tenciona obter favores de ordem sexual do(a) empregado(a), por meio de intimidação ou ameaça de prejuízo ao(à) subordinado(a) em caso de negativa deste(a). Ele prossegue inferindo que é certo que **tal prova é difícil de ser produzida, mas é indispensável a demonstração do alegado**, ainda que através de convincentes elementos indiciários, tendo em vista que se trata de um ato gravíssimo, que, portanto, não pode ser presumido. (grifos nossos, 2011)

Tendo por base o grande número de indeferimentos por faltas de provas a análise de uma segunda variável se fez necessária, qual seja: os tipos de provas apresentadas.

Neste ponto percebeu-se a partir dos dados que da totalidade dos acórdãos analisados em 77,1% dos casos os agentes assediados apresentaram apenas provas orais (provas testemunhais, de informantes e o depoimento pessoal); em 2,9% o agente assediado apresentou apenas correspondências eletrônicas; em 20% dos casos os agentes assediados apresentaram mais de um meio de provas (provas orais e/ou correspondências eletrônicas, documentos, gravação, entre outras). Já em relação aos 19 julgados que os desembargadores não reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho percebeu-se que: em 84,2% dos casos os assediados valeram-se apenas de provas orais para comprovar o suposto assédio e em 15,8% dos casos os assediados apresentaram mais de um meio de provas.

Logo, percebeu-se que a prova oral, seja qual for a sua forma, configura meio frágil e em muitas ocasiões insuficiente para comprovação do assédio sexual.

Outro aspecto acerca dos motivos para o indeferimento do reconhecimento do assédio sexual é que dos 42,1% que não foram rechaçados por falta das provas, 31,5% não configuravam assédio sexual por falta de algum dos requisitos. Ora, nota-se, portanto, que um grande número das ações foram indeferidas porque a situação em questão não configurava assédio sexual, o que possibilita inferir que o fenômeno ainda é obscuro para uma parte da sociedade mineira.

Nem sempre flertes e cantadas resultam em assédio sexual!

Com este mesmo entendimento a professora Maria Ester (2001) ensina que uma cantada é algo pessoal, uma tentativa sedutora de conseguir um envolvimento amoroso e sexual, e o assédio, uma questão eminentemente organizacional, já que necessita da estrutura

de poder para sustentar-se e ameaçar o outro. Confundir um com o outro é deslocar o eixo do problema e, portanto, a sua possibilidade de resolução.

A análise dos dados por gênero permite concluir que a maioria das vítimas do assédio sexual são as mulheres, pois 94,3% dos 35 julgados decorreram de alegações de assédio sexual por parte delas, sendo que dos 16 casos que foram reconhecidos 93,8% das vítimas do sexo feminino. Estes dados também não diferem do que a literatura sobre o assédio sexual preconiza, pois na concepção moderna, a normativa sobre assédio sexual apareceu nos EUA, na segunda metade da década de setenta e nos anos oitenta editaram-se leis, sancionando-o. Evidentemente que a lei é genérica, ou seja, repele o assédio também quando a vítima é o homem, mas esse fato se verifica em dimensões muito menores e menos graves. (BARROS, 1999)

No que refere ao assediador pode-se inferir que 100% dos mesmos são do sexo masculino, mesmo que o agente assediado seja do sexo masculino. Nos dois casos em o agente assediado era do sexo masculino o agente assediador também era do sexo masculino.

Ainda em relação ao assediador pode-se averiguar que da totalidade dos julgados, 34,3% são proprietários ou sócios-proprietários da organização, 54,3% são empregados (dirigentes, gerentes ou prepostos). No que tange aos 16 casos reconhecidos como assédio sexual 37,5%, ou 6 são proprietários ou sócios-proprietários da organização e 56,3% são empregados (dirigentes, gerentes ou prepostos). Não foi observado qualquer caso em que o assediador encontrava-se em situação de igualdade com o agente assediado, ou seja, que possuíssem a mesma função ou o mesmo grau hierárquico no âmbito da organização. Nota-se, portanto, que os acórdãos refletem a característica principal do assédio sexual, ou seja, a relação de poder existente entre a figura do assediador e do assediado, seja do empregador ou do superior hierárquico empregado dentro da estrutura da organização.

Tomando por base a espécie de assédio sexual alegada, observou-se que dos 16 acórdãos aos quais os desembargadores reconheceram a ocorrência do assédio sexual na relação de trabalho 12,5%, ou 02, foram tipificados como assédio sexual por chantagem, 68,8%, ou 11, foram tipificados como assédio sexual por intimidação, e 18,7%, ou 3, não traziam o enquadramento e após análise não foi possível tipificar o tipo de assédio sexual.

Diante disto, pode-se inferir que a modalidade tipificada como crime possui uma ocorrência menor o que nos remete à hipótese de que a lei que elevou o assédio sexual por chantagem a condição de crime pode ter inibido o cometimento do mesmo. Tal aspecto nos permite também sugerir que a tipificação do assédio moral por intimidação pode reduzir o número de casos. Notadamente, tais inferências são apenas hipóteses que devem ser pesquisadas em outras pesquisas.

O presente estudo procurou contribuir para as pesquisas sobre assédio moral mais especificamente na modalidade assédio sexual, principalmente no que tange à caracterização deste fenômeno no judiciário mineiro. As conclusões aqui apresentadas não podem ser generalizadas uma vez que no Brasil existem outros Tribunais do Trabalho e que também não foi foco do estudo as sentenças proferidas em primeiro grau de jurisdição.

O trabalho desenvolvido nesta pesquisa se presta a demonstrar como o assédio sexual é um campo fértil para inúmeras pesquisas seja no âmbito organizacional ou não.

Por fim, recomenda-se às trabalhadoras que se encontram em situação de assédio sexual que os números de vítimas assediadas que recorrem ao judiciário ainda são pequenos, mas que cabe a própria sociedade modificar este quadro, pois somente assim este fenômeno deixará de assolar as relações de trabalho nas organizações. Além do que, é imprescindível que aquelas pessoas que estão sofrendo assédio sexual procurem produzir provas irrefutáveis dos fatos, possibilitando comprovar o assédio e repeli-lo na esfera judicial.

6. Referencial teórico

- ADES, L. **Em nome da honra: reações a uma situação de humilhação**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). 1999. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- AKTOUF, O. **A administração da excelência: da deificação do dirigente à reificação do empregado (ou os estragos do dilema do Rei Lear nas organizações)**. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Orgs.). Recursos humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1996.
- ALMEIDA, Cristóvão Domingos de, GUINDANI, Jose Felipe, SÁ-SILVA, Jackson Ronie. **Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas**. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais. Jul. 2009, Ano I, nº 1.
- AMORETTI, Rogério. **Psicanálise e violência: metapsicologia-clínica**. Rio de Janeiro – Petrópolis: Vozes, 1992.
- BARBOSA, Allan C. Q. **Relações de trabalho e recursos humanos em busca de identidade**. São Paulo: Edição especial, 2005.
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações. 2000**. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP. São Paulo, 2000.
- BARRETO, M.M.S. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso 19 jul. 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio sexual no Direito do Trabalho comparado**. Revista Síntese Trabalhista, Abr. 1999, nº 118.
- BULGACOV, Sérgio. **Relações de trabalho e renda salarial em diferentes elos da cadeia produtiva têxtil de Goioerê e automobilística de Curitiba**. Revista REAd. São Paulo, ed. 51, v. 12, n.3 mai/jun. 2006.
- CAIXETA, Ivan Carlos. **O assédio moral nas organizações: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil**. 2010. Dissertação (Mestrado). Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte.
- CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Percorso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, n.1, v. 47, p.22-32, jan/mar. 2007.
- CHANLAT, Jean-François. **Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho**. In: CHANLAT, Jean-François. **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho (2005)**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>. Acesso em: 07 jul. 2011.
- DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.
- FREITAS, M. E. **Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações**. *RAE – Revista de Administração de Empresas* – Abr./Jun 2001. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19.
- GASPARINI, G. **Tempo e trabalho no ocidente**. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand, 2005.
- JUNQUILHO, G. S. **Gestão e ação gerencial nas organizações contemporâneas: para além do folclore e o fato**. Revista Gestão e Produção (UFSCar). São Carlos, v. 8, n. 3, p. 304-318. 2001.
- MAGALHÃES, Josiane. **Relações de trabalho no Brasil: o movimento autogestionário como resposta à globalização da economia e seus reflexos no mercado de trabalho**. Paraná – Martingá, 2001.

- MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001.
- QUINN, J. B. **Gerenciando o intelecto profissional: obtendo o máximo dos melhores**. In: DAVE, Ulrich. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000.
- SÁ, A. Algumas questões polêmicas relativas à Psicologia da Violência. Revista Psicologia: Teoria e Prática. São Paulo, v.1, n. 2, p. 53-63. 1999.
- RAUP, Fabiano Maury, BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Pesquisas Sociais**. In. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade. São Paulo: Atlas: 2006.
- SÁ, A. **Algumas questões polêmicas relativas à Psicologia da Violência**. Revista Psicologia: Teoria e Prática. São Paulo, v.1, n. 2, p. 53-63. 1999.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. (Trad.) Ana Beatriz Rodrigues e Priscila Martins Celeste. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- TERRA, José C. Cyrineu. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. São Paulo: Negócio Editora, 2001.
- TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: UNESP, 2005.
- TROMBETTA, Taisa. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.