

YASMINE DO NASCIMENTO OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

YASMINE DO NASCIMENTO OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Projeto de Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Juraci da Rocha Cipriano.

ANÁPOLIS – 2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título: Assédio Moral no Trabalho

Acadêmica: Yasmine do Nascimento Oliveira

Data: Anápolis, ___ de _____ de 2022.

Prof. Me. Juraci da Rocha Cipriano

Prof.^a Me. Áurea Marchetti Bandeira

Supervisora do NTC

Gratidão à Deus, primeiramente, por ter me dado saúde, força e perseverança apesar de todas as circunstâncias contrárias que apareceram no decorrer de todo esse longo processo. Gratidão aos meus amigos e familiares que sempre depositaram sua fé e palavras de incentivo, que me motivaram a concluir essa monografia. E por fim, gratidão ao meu orientador, Juraci Cipriano da Rocha, a pessoa mais paciente, caridosa e humana que conheço, que me abraçou com todas as minhas dificuldades e que acreditou em mim quando eu mesma já não acreditava.

RESUMO

A seguinte monografia apresentará o tema: Assédio Moral no ambiente de trabalho, onde foi desenvolvida ao longo de três capítulos, discorrendo sobre o conceito de assédio moral, sua evolução, os tipos de assédio, consequências para ambos os lados trabalhistas, bem como o que as legislações dizem sobre o tema, os casos reais e possíveis formas de prevenção . O presente trabalho tem por objetivo apresentar de forma esclarecedora o Assédio Moral, apontando características importantes desse fenômeno hostil praticado no ambiente de trabalho. Além de mostrar o delito de acordo com a Legislação, desde a Constituição federal até Projetos de Lei e a Consolidação de Leis do Trabalho, abordando todas as faces desta transgressão legal. Por fim, conclui-se dando ênfase aos tipos de assédio, apresentando casos reais, visando formas de combate alertando vítimas a reconhecerem certos comportamentos e como reagir às diversas situações vexatórias vivenciadas no ambiente de trabalho.

Palavras chave: Assédio Moral; prevenção; fenômeno hostil; combate ; situações vexatórias.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL	03
1.1 Histórico e conceito	03
1.2 O Direito do Trabalho e o Dano Moral	06
1.3 As consequências do assédio moral	09
CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.1 Os métodos de assédio	14
2.2 Os sintomas observados nas vítimas	17
2.3 Os danos psicológicos do assédio no ambiente de trabalho	19
2.4 Questões polêmicas sobre assédio moral	21
CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	25
3.1 Tipificação Penal	25
3.2 Cartilhas sobre Assédio Moral	27
3.3 Possíveis formas de prevenção	31
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUÇÃO

A monografia apresentada apresenta de forma objetiva e clara sobre o conceito e análise de forma mais aprofundada do Assédio Moral no ambiente de trabalho. Apresentando todas as legislações a respeito do tema, bem como as tipificações, casos reais de assédio dentro e fora da mídia com o intuito de disseminar informações a fim de prevenir as vítimas e diminuir os casos dessa prática vexatória e humilhante.

O primeiro capítulo apresenta o assédio moral desde suas primeiras aparições e termos, discorrendo sobre o seu surgimento, conceito e consequências históricas. Logo em seguida, trata sobre o dano moral e o Direito do trabalho, esmiuçando mais dessa prática dentro do ambiente trabalhista, também trazendo várias consequências históricas que essa forma de assédio deixou.

O segundo capítulo analisa as formas de assédio moral, os sintomas observados nas vítimas, apresenta pesquisas sobre os danos psicológicos causados e, por fim, discorre sobre como o assédio moral é visto e como ele funciona no ambiente jurídico.

No terceiro capítulo, analisa-se o Assédio Moral dentro de todas as Legislações, apresentando Projetos de Leis que falam sobre tais práticas e artigos da Constituição Federal e da Consolidação de Leis do Trabalho. No capítulo também abordam-se os casos de empresas reais que fizeram seus funcionários sofrerem tipos de assédio, bem como casos de celebridades que sofreram por conta desta transgressão legal. Este capítulo analisa também traz cartilhas e várias formas de prevenção.

Adotou-se na presente monografia o método de compilação com o auxílio de vários livros, além de, principalmente, trabalhos científicos e dissertações sobre o referido tema. Alguns dos estudiosos citados foram: Candy Florêncio Thome, Paul Heinemann, Marie-France Hirigoyen, Marcelo Rodrigues Prata, Maria Aparecida Alckmin, dentre tantos outros estudiosos extraordinários, e que foram de extrema importância e notoriedade os artigos postados na internet, reportagens em revistas e jornais para assim, de alguma forma, enriquecer tais pesquisas.

O trabalho apresentado possui informações pertinentes e significativas, que foram fornecidas através de várias pesquisas e textos, de célebres autores e outros não tão conceituados. E ainda, colabora de maneira despretensiosa, para uma melhor compreensão do tema trazendo grandes informações, com o intuito de instruir, alertar e prevenir as vítimas de sofrerem dessa prática infame.

CAPÍTULO 1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

O presente capítulo, antes de esmiuçar o assunto de assédio moral, busca analisar de maneira breve as partes históricas deste instituto, ensejando aferir-se com mais certeza a definição de assédio moral.

Portanto, a importância deste capítulo está inicialmente voltada para a definição histórica e seus elementos conceituais. Adiante, passa-se a explicar um pouco sobre o Dano Moral e as consequências do delito de assédio moral.

1.1 Histórico e conceito

Nos últimos anos o assédio moral vem se revelando um fenômeno social, cuja importância no meio profissional tomou proporções jamais vistas antes. No que se refere a este instituto jurídico, os autores Lopes e Lage afirmam que “o primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral foi o Dr. Heinz Leymann”. Leymann detectou na década de 60, um comportamento hostil em crianças em idade escolar, ao qual deu o nome de “mobbing”. Vinte anos mais tarde, encontrou o mesmo tipo de comportamento em empregados.

Entretanto, este termo só veio a ser usado em 1984, em uma publicação de cunho científico, descrevendo uma forma de vexação exercida no ambiente laborativo, que tinha como resultado a exclusão da vítima no mercado de trabalho.

Na década de 60, a expressão foi dita novamente, desta vez pelo médico sueco Dr. Paul Heinemann para descrever o comportamento hostil de um grupo de crianças em relação a outras nas escolas. No ano de 1972, Heinemann publicou o primeiro livro a respeito do mobbing, abordando o comportamento entre crianças.

Na realidade, não demorou muito para que se percebesse que o tema é multidisciplinar. Apesar das pesquisas inicialmente terem tido como ponto de partida as relações humanas no prisma psicológico, também eram necessárias as contribuições sociológicas e principalmente a contribuição do Direito, como forma de conhecer os principais focos que originaram o problema, bem como os meios de coibi-los e solucioná-los.

Embora recente, o assédio moral apresenta repercussões judiciais há um tempo, como afirma o doutrinador Candy Florêncio Thome:

O termo assédio moral no local de trabalho é novo, mas o fenômeno ocorre há muito tempo. Há jurisprudência francesa, datada de 1960, condenando uma empresa a pagar uma soma de 150.000 francos a empregado cujas funções foram, gradativamente, retiradas, bem como prerrogativas. Desde há um quarto de século as relações de trabalho continuam se endurecendo e se atomizando, gerando o desenvolvimento desse procedimento perverso. (THOME, 2008, p. 24)

No Brasil, a discussão ganhou impulso nos últimos anos. O tema teve uma divulgação nacional em maio de 2000 com uma tese defendida em São Paulo denominada “Uma jornada de humilhações”. Tal tese, que teve como material as pesquisas desenvolvidas por Marie-France Hirigoyen, culminou com o I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral no Trabalho, realizado em São Paulo no ano de 2002. Com isso, a área jurídica tem apresentado especial interesse sobre esse tema. Tanto a doutrina como a jurisprudência tem feito grandes esforços em delimitar conceitos e estabelecer parâmetros para que se possa ter uma noção mais exata do que é e do que não é assédio moral.

Levando em consideração que o assédio moral é tão antigo quanto a história, e, no entanto é, porque encontra-se praticamente em todo livro ou artigo sobre esse assunto. Já na sociedade atual, o assédio moral revela-se como um fenômeno típico da era da globalização.

De acordo com Hádassa Dolores em 2010, o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e indignas e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde

física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado assassinato psicológico.

Em uma publicação de 2010, Maurício Mansur Júnior ressalta que o assédio moral seria uma forma de perseguição psicológica por parte de um ou mais indivíduos, no ambiente de trabalho, em relação a um trabalhador ou a um grupo de determinados funcionários que se encontrem em posição vulnerável. Em geral, isso se dá de forma sutil, indireta, mas que, prolongada por muito tempo, causa sérios danos à vítima, que muitas vezes se vê obrigada a se retirar do ambiente hostil.

Marcelo Rodrigues Prata em uma de suas obras aprofundadas sobre o assunto, conceitua assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno, ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (...) São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista. (2008 p. 57)

A ministra Maria Cristina Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho declarou em um Seminário em 2006 que juridicamente falando, o assédio também pode ser interpretado como um tipo abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descréditos e isolamentos. O assédio moral também é um comportamento nada ético, não só por parte dos chefes tiranos que o praticam, mas também por parte das empresas que os mantêm em seus quadros.

Nascimento (2013) menciona que o assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei. Evidentemente, não há de se falar em assédio moral da pessoa jurídica, embora seja possível a configuração do dano moral contra

ela. Portanto, trata-se de uma conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e os direitos de personalidade, bem como contrária as normas tutelares celetistas.

1.2 O Direito do Trabalho e o Dano Moral

As relações trabalhistas tiveram, ao longo de sua história, diferentes enfoques de proteção. Primeiramente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifava. Com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 2021, desde sua promulgação, já contemplava a possibilidade de ocorrência do dano moral trabalhista, pelo empregado ou pelo empregador. Sabe-se que o dano pode ser praticado por ambos, a maior incidência é de que o ato seja praticado pelo superior hierárquico contra seus empregados, principalmente em razão do poderio econômico. O contrato de trabalho cria direitos e obrigações recíprocas, implicando uma situação correlata de poder organizacional do empregador e de subordinação a este poder, por parte do empregado.

Como afirma Guedes (2003) , a velha empresa, pautada na organização vertical centrada no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação dos assalariados, sempre teve a competição como regra. A empresa pós-moderna, leve, enxuta, que executa o trabalho por rede, elevou a competição interna e externa a uma verdadeira guerra, sem compaixão pelo vencido.

Guedes ainda ressalta que o Direito do Trabalho, visa à garantia da proteção ao hipossuficiente nesta relação entre empregado e empregador, procurando sempre a busca do Princípio da Isonomia como critério fundamental, visando mecanismos para tutelar o empregado e garantir uma verdadeira igualdade.

De acordo com Silva (2005), a modernização do Direito do Trabalho, tem que buscar o atendimento dos princípios constitucionais, da valorização do trabalho, da

produção da justiça social e da dignidade da pessoa humana, para uma elevação do nível de vida do trabalhador e não do barateamento da mão-de-obra. Portanto é no ambiente laboral, que há mais incidentes de reparação por dano moral, devido às peculiaridades próprias do contrato de trabalho, no qual as normas constitucionais asseguram a reparação pecuniária do dano sofrido.

O Superior Tribunal de Justiça em 2009, resumiu que o dano moral pode ser entendido ou até mesmo observado como um vexame, uma dor, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira de forma intensa no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe angústia, sofrimento e desequilíbrio em seu bem-estar e na sua integridade psíquica.

Azevedo (2001) esclarece que o dano moral, se caracteriza pelo sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que afeta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, sobre os quais, a personalidade da pessoa é moldada. Já para Eduardo Gabriel Saad, Dano Moral é uma lesão ao patrimônio de valores e idéias de uma pessoa, tendo como pressuposto a dor, o sofrimento moral causado por ato ilícito ou pelo descumprimento do ajustado contrato.

Para a jurisprudência, para a ocorrência de dano moral, devem existir três requisitos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS. O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência de três requisitos: o dano (moral) sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos. Não havendo nos autos prova convincente da ocorrência desses requisitos, indefere-se a indenização postulada. Acórdão 2256/2006 - Juiz Edson Mendes De Oliveira TRT/SC- Publicado no DJ/SC em 24-02-2006, página: 274.”

Nos tempos antigos, não haviam meios exatos para a reparação dos danos causados aos outros, até o momento em que a obrigação passou a ser buscada exclusivamente sobre o patrimônio do devedor, rejeitando a pena corporal.

Valquíria Rocha (2014) afirma que o dano moral decorrente do contrato de trabalho é uma indenização pecuniária determinada pelo Poder Judiciário quando

houver comprovação de violação à ordem moral de uma pessoa no âmbito do trabalho principalmente, no que se refere à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física), à sua imagem. Ressalta-se ainda que quando falamos em dano moral geralmente consideramos que o empregador sempre será o causador e o empregado é a vítima. Ocorre que o empregado também pode causar danos morais ao empregador e, uma vez ocorrendo, poderá ser responsabilizado devendo indenizar pelo dano causado.

Dentre os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, estão o respeito à dignidade da pessoa humana e sua intimidade, expressos no art. 5º, incisos, III, V e X, além do art. 6º no que se refere ao direito à saúde mental. A oportunidade da reparação do prejuízo por dano moral é gerada na hipótese de o indivíduo entender que foi lesado a sua privacidade, pelo fato de suas informações ou acontecimentos terem sido tornadas públicas por conta de terceiros.

Ribeiro (2009) salienta que o principal interesse das relações estabelecidas por meio de contrato de trabalho é que sejam alcançadas pelas partes os seus objetivos, dentro do respeito aos dispositivos e procedimentos previstos em leis, convenções, acordos coletivos de trabalho, regulamentos internos e usos e costumes em geral e da própria empresa, constituída pelo empregador, seus prepostos e empregados.

Na esfera trabalhista, segundo Rénan Kfuri Lopes (2021), tem-se uma relação de poder entre o empregador e empregado, sendo este subordinado àquele, mantendo, assim, uma desigualdade entre as partes. Enquanto o empregado frequentemente tem apenas sua força de trabalho como meio de sobrevivência, o empregador detém os poderes diretivo, disciplinar e fiscalizatório, os quais permitem a rescisão do contrato unilateralmente, desde que não seja abusiva.

Segundo Almeida (1999), a lei faculta ao empregador o poder de comando sem excessos. O poder diretivo e disciplinar tem limites na dignidade da pessoa humana do empregado. O rigor usado pelo empregador se tornará excessivo sempre que ferir tal dignidade.

1.3 As consequências do assédio moral

De acordo com Barreto (2006) a prática do assédio moral, visa desestabilizar emocionalmente a vítima afastando-a do trabalho, apesar de afrontar o maior princípio constitucional a dignidade da pessoa humana, não possui tratamento legal específico, não sendo sequer tipificado como crime pela legislação penal brasileira. Dessa forma, as consequências do assédio moral são desastrosas em termos de eficiência e eficácia para as organizações, como também, são devastadores para a saúde do trabalhador/da trabalhadora sendo considerado um dos mais importantes estressadores, podendo inclusive, levar o assediado ao suicídio. Abordar esse tema é de suma importância, pois trata do cotidiano do trabalhador que muitas vezes é hostilizado no ambiente de trabalho, exposto a situações vexatórias que isoladamente podem parecer insignificantes, porém tem um efeito psicológico devastador nas vítimas.

Saraiana Wudarski (2015) ressalta que além de conseguir atingir a saúde da vítima, o assédio moral pode inclusive afetar suas relações interpessoais já que ocorre um tipo de ataque à própria dignidade da pessoa, afetando, com isso, toda relação que esta possui em seu convívio social. Sem falar nas implicações ocasionadas na sua saúde física e psíquica da vítima.

Com isso, Silva relata que :

Os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2005, p. 55)

Silva continua afirmando que as implicações feitas ao trabalhador, vítima do assédio moral, não atingem somente seu estado psíquico, pois são consequências deste também o adoecimento, ou melhor, as debilitações das condições físicas do trabalhador. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio.

Em 2002, Leymann abordou que algumas das consequências fundamentais do assédio moral são: dano à saúde, estresse, dificuldade do sistema cognitivo, dificuldade de concentração, redução da capacidade de solucionar problemas, redução da autoconfiança, retração social, depressão, apatia, solidão, perda da motivação, aumento do consumo de álcool e tabaco, perda do emprego.

De acordo com estudos realizados na Europa, Di-Martino, Hoel e Cooper em 2003, concluíram que a violência psicológica no trabalho é pior do que a violência física. O assédio moral prejudica o trabalhador física e mentalmente, levando a queda de produção, desqualificação pessoal, diminuição da sua condição de trabalho e absenteísmo.

Calhau (2009) afirma que entre as diferentes consequências do assédio moral, o estresse ocorre em 80% dos casos, pela redução da capacidade imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados: dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no estômago, taquicardia, excesso de sono ou insônia, perda ou aumento do apetite. Podem surgir ainda doenças como gastrite, úlcera, bulimia, herpes, alergias, obesidade, dentre outras.

Silva (2005) ainda salienta que o menosprezo constitui um risco invisível, nas relações de trabalho e saúde dos trabalhadores, se revelando uma dos meios mais poderosos de violência nas relações organizacionais, sendo mais frequentes com as mulheres e adoecidos. Dessa forma, se desenvolve pelas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. Barreto afirma que a humilhação repetitiva e prolongada tornou-se praxe costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que muitas vezes adoecidos, continuam trabalhando. O assédio moral causa danos incalculáveis ao trabalhador sendo utilizado, muitas vezes, como

instrumento de controle dentro das empresas. Ocorre uma verdadeira desvalorização da dignidade humana, a qual se fundamenta no medo, no desprestígio, e na impotência da vítima.

A autora Hirigoyen em um dos seus livros publicado em 2009, subdivide as principais consequências do assédio moral, como sendo consequências específicas físicas (o estresse e ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos), em consequências do traumatismo (estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas) e em consequências específicas do assédio moral (a vergonha e a humilhação, a perda do sentido, modificações psíquicas e defesa pela psicose).

Já como declara Barreto (2006), os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, tornam-se '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 trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

Barros, em 2004, disse que nem sempre a prática do delito de assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando a minar a autoestima da vítima e a desestabilizá-la. Pode camuflar-se numa "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima ou de uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

Raul Melo, em um artigo publicado em 2017, afirma que além das diversas consequências em virtude do assédio, vale destacar que os maus-tratos sofridos pelas vítimas geram profundo sofrimento, modificam a forma que veem o mundo,

além de alterar o modo de vivência da própria pessoa. Na maioria dos casos os danos são incalculáveis, por esse motivo, o assédio é tratado como uma violência grave, onde já deveria ter sido extinto das relações de emprego.

Como Alkimin em 2007 ressalta, assim como existem consequências para o polo passivo no tocante ao assédio, também há consequências para aqueles que atuam no polo ativo, que, em outras palavras, são os assediadores. Quando o assunto for a participação ativa do empregador na prática do assédio moral, é indispensável sublinhar as regras de rescisão indireta – que serão vistas posteriormente com ênfase – que concentram-se no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A respeito das organizações do trabalho, Cleber de Aquino, assevera:

É uma unidade em constante interação com outras pessoas, com os mais diversos grupos sociais, sendo, portanto, a comunicação (interpessoal, profissional ou qualquer outro tipo de contato), a interação com terceiros, a convivência etc., condições imprescindíveis à sobrevivência e produtividade humanas. Assim, o empregado de qualquer nível precisa de uma qualidade (e de muita competência) sumamente importante, que é a de conviver, de saber relacionar-se com os seus semelhantes, tanto no ambiente social como no trabalho." (AQUINO; KANAANE, 1999 apud ALKIMIN p.85).

Aquino ainda assegura que a baixa autoestima pode se agravar, quando o trabalhador rompe com a organização do trabalho e fica desempregado, conseqüentemente, devido ao dano à saúde mental e física, o leva a insegurança e a perda da autoconfiança, dificultando a sua colocação no mercado de trabalho.

Como reafirma Alkimin (2006), o aumento ou queda da produtividade está diretamente ligada à sua satisfação do trabalho, por isso, é importante que as empresas criem um ambiente de trabalho onde o trabalhador possa se desenvolver e produzir, garantindo perspectivas profissionais e pessoais. Porém, se no ambiente de trabalho as condições não permitam que isso aconteça, havendo uma pressão ou perseguição psicológica, poderá ocorrer uma queda de produtividade em razão destes constantes problemas.

Temendo ser despedido, o trabalhador suporta a dor em silêncio e se dedica cada vez mais às atividades laborais, podendo adquirir o estresse de sobrecarga, uma doença psicossomática, causada desgaste físico e mental, devido a sobrecarga de trabalho, por conseguinte, afetando a sua produtividade.

CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O presente capítulo, após a definição histórica e o conceito legal do tema, pretende esmiuçar um pouco mais do assunto, tratando sua caracterização, tipificação, aspectos psicológicos e questões polêmicas a respeito do assédio moral.

Logo, a importância deste capítulo está voltada para a caracterização dos tipos de assédio, das formas que ocorrem, dos danos psicológicos para ambas as partes da história e relatos polêmicos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

2.1 Os métodos de assédio

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado, segundo a doutrina, em três modalidades, quais sejam: o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

O Assédio Moral vertical é aquele praticado pelo empregador, é a hipótese mais comum diante da subordinação em que a vítima se encontra em relação ao assediador. Para Alkimin (2007) o sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, acoassador, sendo que normalmente esta figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.

Alkimin ressalta em 2009 que o assédio moral descendente é o mais frequente tipo de terror psicológico no trabalho, pois é proveniente do empregador, ou qualquer outro superior hierárquico, que tenha o poder de comando e gera consequências mais graves a saúde da vítima, pois ela acaba se sentindo mais isolada, tendo mais dificuldade de achar a solução deste problema.

Rufino em 2007 caracteriza assédio moral vertical descendente da seguinte forma:

Quando o terror psicológico é perpetrado por um superior hierárquico, ou na grande maioria dos casos, pelo próprio empregador (sócio da empresa ou pessoa física que contrata o empregado), classificamos o assédio como vertical descendente. Este tipo de violência moral é a mais corriqueira em razão do empregador ou superior hierárquico possuir o poder diretivo, e é na extrapolação deste poder que se configura o assédio moral vertical descendente. (2007 p. 38)

Guedes (2003) diz que o assédio pelo abuso de poder é aquele que o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, utiliza arbitrariamente de seu poder de mando, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, razões políticas, inveja ou proteção superior que tenha dentro da empresa. Hirigoyen ensina que a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar.

Quanto ao assédio moral vertical ascendente, forma bem mais rara de ocorrer, Alkimin (2008) caracteriza como aquele que parte de um ou vários empregados subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de chefia ou adota posturas autoritárias e arrogantes, com o escopo de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os demais colegas de trabalho. Esta forma de assédio pode ocorrer quando houver insegurança ou até mesmo inexperiência do superior hierárquico, de tal forma que este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores.

Se tratando do assédio moral horizontal, Hirigoyen (2002) afirma que trata-se de um fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, com mesmo grau hierárquico, em razão da competitividade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, bem como pela mera discriminação por fatores religiosos, políticos ou raciais.

Sobre o assédio moral horizontal, Guedes leciona que:

A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho (GUEDES, 2003, p. 36).

Alkimin (2008) salienta que o assédio moral manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, e isolamento cometido pelo colega de trabalho, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade para alcançar destaque dentro da empresa.

Barreto (2007) cita um exemplo de como pode ocorrer o assédio horizontal ao falar que na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente.

Já com o assédio moral misto, Hirigoyen (2002) fala que é um caso raro de acontecer. Isso ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível de hierarquia como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências.

Hádassa Ferreira (2004) assevera que quando há o assédio moral horizontal, isto é, entre colegas do mesmo nível funcional, se este for combinado com a

omissão e a convivência de superiores hierárquicos, o assédio pode ser transformado em uma forma mista, por aliar o assédio descendente.

Embora haja uma diversidade de modalidades de ocorrência do assédio moral, nenhuma se faz menos relevante ou prejudicial à vítima. Todas elas devem ser abordadas e analisadas sob o mesmo ponto de vista, a mesma ótica, e sob o mesmo grau de gravidade.

2.2 Os sintomas observados nas vítimas

Para Alkimin (2006) a humilhação constitui um risco invisível, porém extremamente concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, o assediado sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais e econômicos.

Alkimin ainda salienta que:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em malestar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio (p.83)

Alkimin, seguindo a mesma linha de raciocínio, afirma que as emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. No entanto, a manifestação das emoções e dos sentimentos 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 autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Hirigoyen (2011) reafirmou em uma palestra que todo assédio moral é um atentado à dignidade e à autoestima das pessoas, sendo que as injúrias e humilhações nunca são esquecidas. A vítima de assédio moral não entende o que aconteceu, nem sabe o que fazer e o trabalho perde o sentido, fatores esses que agravam o adoecer emocional e psíquico da vítima. Sem o sentido, que dá significado ao trabalho, a vítima busca soluções equivocadas, e como não há respostas, a vítima pode ser violenta com outra pessoa ou consigo mesmo, uma das razões do suicídio. Portanto, a vítima de assédio moral pode sofrer com depressão ou ansiedade excessiva, e até mesmo ideias suicidas.

Barreto (2006) destaca que o assédio fragiliza emocionalmente e psiquicamente a vítima. Ser humilhado diariamente abala. Surgem sentimentos de culpa, baixa autoestima, pensamentos obsessivos - “sou incompetente” -, dúvidas sobre a própria capacidade laboral. O trabalhador, sob forte estresse, causado pelo doloroso processo de assédio moral, apresenta vários sintomas como: crises de angústia, choro, desânimo, cansaço, nervosismo, insônia, taquicardia, perturbações gastrointestinais, perda de libido. Aparentemente, esses sintomas não possuem relação com o assédio, mas eles podem ser efeitos das humilhações vividas no trabalho. Daí, a necessidade de se guardar os atestados médicos, exames clínicos, consultas a médicos, psicólogos e psiquiatras.

A respeito do tema, Lobato faz uma boa observação onde afirma:

Muitas vezes, sem perceber, a vítima de assédio moral faz uso de medicamentos em excesso, bebe diariamente (alcoolismo), falta ao serviço sem justificativa (absenteísmo). O consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas vai aumentando, causando esgotamento físico e psíquico. No trabalho, apresenta queda de produtividade e qualidade do serviço. E o pior, não há respostas para as perguntas/esclarecimento de dúvidas – ambivalência do discurso do assediador. A falta de motivação e a inibição conduzem ao

isolamento e a quadros depressivos. “Só de lembrar choro”. “Me revoltou até hoje”. “Não posso nem passar perto da repartição”. “Na casa da justiça prevalece a injustiça”. “Não me conformo”. “Quero justiça, quero o resgate de minha dignidade”. O impacto traumático do assédio é tão grande que o assediado não gosta de lembrar do acontecido, tem vergonha do que passou e continua a se sentir culpado (sem saber de quê), por muito tempo (LOBATO, 2018, para SERJUSMIG).

Portanto, Lobato salienta que é importante que os servidores estejam unidos na defesa de seu bem maior, que é a saúde. Adoecer no ambiente do trabalho ocorre, muitas vezes, porque as pessoas não são solidárias, não querem se envolver “em problemas dos outros”, não querem participar de um processo de luta, de transformação, de não aceitação da prática do assédio moral no trabalho.

2.3 Os danos psicológicos do assédio no ambiente de trabalho

Hirigoyen (2009) subdivide as principais consequências do assédio moral, como sendo consequências específicas físicas (o estresse e a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos), em consequências do traumatismo (estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas) e em consequências específicas do assédio moral (a vergonha e a humilhação, a perda do sentido, modificações psíquicas e defesa pela psicose).

Hirigoyen ainda afirma que dito as diversas consequências em virtude do assédio, vale destacar que os maus-tratos sofridos pelas vítimas geram profundo sofrimento, modificam a forma que veem o mundo, além de alterar o modo de vivência da própria pessoa. Na maioria dos casos os danos são incalculáveis, por esse motivo, o assédio é tratado como uma violência grave, onde já deveria ter sido extinto das relações de emprego.

Melo (2017) afirma que assim como existem consequências para o polo passivo no tocante ao assédio, também há consequências para aqueles que atuam no polo ativo, que, em outras palavras, são os assediadores. Tendo em vista que a conduta violenta afeta diretamente no psicológico da vítima, esta pode perder seu

vigor laboral e diminuir gradativamente sua produtividade na empresa. Com a perda relevante da aptidão para trabalhar e produzir, quem acaba sendo afetado com isso é a própria instituição.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2002) evidenciam que o assédio moral no ambiente de trabalho causa sérios danos à saúde da vítima, tanto física como psíquica, com a manifestação de distúrbios psicossomáticos. De início, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático.

Barreto (2006) realizou um levantamento com 2.072 trabalhadores e nesse levantamento, a mesma observa como homens e mulheres respondem ao assédio moral no ambiente de trabalho. As crises de choro atingiram 100% das mulheres, enquanto os homens não apresentavam tal sintoma.

Conforme os sintomas analisados por Barreto, a mesma concluiu que as dores generalizadas no corpo atingiam mais as mulheres, assim como o sentimento de inutilidade, a insônia ou sonolência excessiva, a diminuição de libido, as dores de cabeça, os distúrbios digestivos, tonturas e falta de apetite. Já com os homens, despontavam sintomas como depressão, sede de vingança, aumento da pressão arterial, ideias de suicídio, a entrada no alcoolismo e as tentativas de suicídio.

A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda, e relações trabalho-casa.

Como se pode constatar, há diversos sintomas comuns a homens e mulheres, em maior ou menor proporção, sinalizando todos eles o sofrimento imposto à vítima de assédio moral.

2.4 Questões polêmicas sobre assédio moral

Segundo Carvalho (2011) Existem pessoas que trabalham melhor sob pressão, que acham que um chefe bom é um chefe exigente, rígido, que cobra sempre os melhores resultados, mesmo quando não usa muito a educação para fazê-lo. Já outras pessoas acreditam que a brincadeira é a melhor forma de melhorar a produtividade. Mas há gestores que levam essas crenças tão a sério que ultrapassam os limites da motivação e caem no outro extremo, o do assédio moral. O final para casos desse tipo está longe de ser feliz.

Fred Fernandes (2014) afirma que o assédio moral organizacional ou institucional é como são chamadas as práticas das empresas que se utilizam de gestão de pessoas por injúria (ofensas), estresse ou medo, com a finalidade de obterem vantagens financeiras. Grandes adeptos dessa prática cruel, os bancos brasileiros têm sido alvo de diversas ações propostas pelo MPT.

Em janeiro de 2014, o MPT do Piauí entrou com ação civil pública pedindo a condenação de um grande banco em R\$10 milhões pela cobrança excessiva de metas, feita através de mensagens de celular enviadas pela superintendência da instituição. Alguns trabalhadores chegavam a receber mais de 80 SMS diários, inclusive em horário de almoço, de madrugada e aos finais de semana, redigidos em tom irônico, ameaçador e até agressivo. Ainda em janeiro, uma unidade desse mesmo banco em Salvador, BA, foi condenada a pagar R \$2 milhões por cobrar metas por meio de ameaças, ridicularização, isolamento e colocação de apelidos depreciativos nos trabalhadores.

Fred (2014) ressalta que, às vezes, algumas atividades de “motivação” acabam resultando em assédio. Foi o que ocorreu com o funcionário de uma fabricante de bebidas de Curitiba, que era obrigado a ver garotas de programa se despir em sua frente, a esfregar óleo em seus corpos e a assistir filmes pornográficos nas reuniões que ocorriam às 7h da manhã. Esse “incentivo” ainda incluía um vale-programa a quem batesse as metas, o que atingia a dignidade daquele funcionário, casado e religioso. Uma unidade do Rio Grande do Norte

dessa mesma fabricante de bebidas fazia com que os vendedores com pior desempenho deitassem em caixões, e os representava, nas reuniões, através de ratos e galinhas enforcadas.

Talvez alguns dos casos mais desconfortáveis de assédio moral de que se tenha notícia foram praticados numa das maiores empresas de refrigerante do nordeste. A situação era tão absurda que o próprio Ministério Público só acreditou nas denúncias após ouvir vários depoimentos, todos comprovando as ocorrências.

Fernandes Filho (2014) expõe que o gerente de vendas da empresa, sádico e desajustado, ofereceu uma funcionária como “prenda sexual” aos trabalhadores que haviam atingido suas cotas de venda, e chegou inclusive a queimar, com um isqueiro, as nádegas de outra funcionária, que o denunciou. Mas não parava por aí. Os funcionários que não alcançavam suas metas sofriam as mais diversas humilhações, como: não poder se sentar durante reuniões, ter um bode amarrado em sua mesa de trabalho, dançar na frente de colegas, usar saias e camisetas com frases ofensivas escritas, usar roupas de palhaço e carregar pênis de borracha perante os colegas.

Essa é uma pequena amostra de tantos casos absurdos que ocorreram – e ainda ocorrem – no mercado de trabalho. E não só em empresas de prestação de serviços, como no mundo das celebridades, casos polêmicos de assédio sempre vem à tona.

Em dezembro de 2020, a publicação da matéria “O que mais você quer, filha, para calar a boca?”, pela Revista Piauí, trouxe à tona as denúncias de assédio moral contra o, então, ator, roteirista e diretor da Rede Globo, Marcius Melhem. De acordo com a reportagem escrita por João Batista Jr., inicialmente, as denúncias foram realizadas pela atriz e humorista Dani Calabresa ao setor de Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico (DAA) da emissora. A resposta recebida por ela foi que a situação seria encaminhada aos responsáveis pelo programa de compliance (canal de denúncias).

No entanto, ainda conforme a reportagem, o encaminhamento não foi feito e Calabresa precisou recorrer a um dos principais nomes da Rede Globo, Carlos Henrique Schroder, para informar sobre as situações de assédio moral e sexual que

estavam acontecendo. Foi, assim, que o caso chegou à equipe de compliance e a investigação foi iniciada.

A partir das denúncias feitas pela atriz Dani Calabresa, outras vítimas começaram a se apresentar ao compliance da Globo. Segundo a Revista Piauí, para a elaboração de uma matéria publicada em dezembro de 2020, foram ouvidas 43 pessoas. Sete delas afirmaram ter sofrido assédio moral de Melhem, duas relataram ter sido vítimas de assédio sexual e outras três informaram que passaram pelos dois tipos de violência.

Na maior parte dos casos de assédio moral no meio artístico, restaram demonstrados alguns pontos em comum, tais como: a verticalização descendente entre assediador e assediado, a demora na exposição dos casos em razão das culturas do assédio e do medo, as denúncias em massa pelo “efeito manada” e a exposição pública da punição dada aos assediadores.

É evidente que os casos de assédio moral não ficam restritos ao meio artístico, televisivo e cinematográfico. As situações de assédio podem acontecer em qualquer ambiente de trabalho, ainda que a empresa adote medidas preventivas para tornar o ambiente laboral saudável e cooperativo. Afinal, não há limites para a maldade do ser humano e sequer é possível conhecer as reais intenções de todos os profissionais.

CAPÍTULO 3 – ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O próximo capítulo, aborda a vertente jurídica do assunto, e assim, pretende tipificar o delito de assédio moral, trazendo projetos de leis a respeito, doutrinas e materiais no intuito de levar informação e prevenção para tal problema que assola milhares de pessoas todos os anos.

Portanto, a importância deste capítulo se deve a observação de vários projetos de lei municipais, algumas leis já existentes a respeito de temas relacionados, cartilhas importantes destrinchando o assunto e abordando a prevenção de mais casos de assédio moral.

3.1 Tipificação Penal

No Brasil existem diversos projetos em tramitação no Congresso Nacional, que têm como objetivo regularizar o assédio moral. A vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela CLT, terá que buscar amparo à Constituição, no artigo 5º, V e X, Ihe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal), pois até o presente momento não há nenhuma legislação específica que trata do assunto. Após a Emenda Constitucional 45 de 2004, passou a ser reservado à Justiça do Trabalho solucionar os casos de assédio moral e dano moral, que era uma questão muito controversa.

Ferreira (2004) diz que o fato da desvalorização do trabalho humano, vai de encontro ao estabelecido na ordem jurídica vigente, tanto interna como externamente. Visto que a importância do trabalho na vida do homem e a

necessidade que ele seja desenvolvido em condições dignas foram devidamente reconhecidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, no inciso I do art. 23 que estabelece: “todo homem tem direito ao trabalho e a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego”.

Sobre o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Nogueira (2001), comenta a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho:

Referidos artigos indicam quais seriam, em síntese, as características do direito do trabalho com relação à pessoa humana. O trabalho deve buscar garantir ao homem o acesso à dignidade humana, buscando garantir-lhe, ainda, a possibilidade de existência de outros meios de proteção social. [...] É através do trabalho que o homem deixa de possuir apenas uma dimensão biológica para adquirir uma dimensão social, engajando-se na sociedade. [...] O trabalho é a condição de superação dos determinismos e através dele pode ser alcançada a liberdade. (p. 20-21)

Fonseca (2007) ressalta que a Constituição Federal de 1988 fixa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1º, inciso III. Com efeito, a dignidade da pessoa humana deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho. A Constituição Federal de 1988 também prevê, em seu artigo 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Fonseca ainda destaca que se tratando do tema, na Constituição o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º, caput e inciso I, bem como a vedação à tortura e tratamento desumano ou degradante, previsto no inciso III do mesmo diploma legal e também pode-se observar o artigo 3º, incisos I e IV, dentre os objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Sussekind (2004) salienta que ambos os artigos citados incidem sobre as relações de trabalho e devem visar a prevalência dos valores sociais do trabalho, de forma que a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições de trabalho.

Menezes (2004) afirma que o assédio moral agride a dignidade da pessoa humana, e afronta o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive o do trabalho. O art. 5º, incisos V e X da Carta Magna, prevê o direito a indenização por dano material, moral decorrente da violação da imagem, bem como o direito à intimidade, vida privada e à honra, dando ao ofendido a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos. Ainda na Constituição Federal, no art. 7 inciso XXII reduz os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde.

Na legislação infraconstitucional, tem-se a Consolidação das Leis do Trabalho que disponibiliza alguns meios para que a vítima possa se proteger durante o processo de assédio e enquanto vigente a relação de trabalho. Dentre eles, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nas alíneas a, b, d, e, e g do artigo 483 da CLT, as quais também conferem ao empregado a possibilidade de pleitear a respectiva indenização.

Maranhão, Sussekind e Vianna (1996), abordam que: Dar trabalho e possibilitar ao empregado a execução normal do contrato, proporcionando-lhe meios adequados para isso. E acima de tudo respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. Em outras palavras, o empregador deve dar trabalho ao empregado e a devida proteção como obrigações relevantes dentro dos limites do contrato. O direito do trabalho serve como amparo, instrumento de melhoria e condição social do trabalhador buscando sempre o respeito à dignidade deste, como aos princípios fundamentais.

O primeiro caso, julgado, em 2002, que se reconhece a indenização por dano moral, sendo reconhecida à violação à dignidade da pessoa humana, diz a ementa:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e coroe a sua auto-estima. no caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT-17º Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Existem algumas leis municipais que versam sobre o assédio moral, e que, no entanto, apenas possuem eficácia em relação aos servidores públicos municipais. Isso, pois, as leis que versam sobre os trabalhadores celetistas, são de competência exclusiva da União, consoante dispõe o artigo 22, inciso I, da Constituição Federal.

Há ainda algumas propostas legislativa com o fim de combater a prática do assédio.No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001,de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PCdoB no Ceará); Dando ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Alteração na legislação trabalhista no art. 483.

O Projeto de Lei nº 2.369/2003 (PL 33/2007), reapresentado em 2007 sob o nº 33, cumpre destacar a definição que seu art. 2º pretende dar ao assédio moral, segundo o qual “assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho.

O Projeto de Lei nº4.742/2001, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE), disciplinando os aspectos criminais relativos ao assédio moral, introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Segundo Ferreira (2004), ao buscar a tutela jurídica do assédio moral de forma indenizatória o trabalhador teria duas opções, sendo o pedido de demissão, diante da insuportável situação que se desencadeia no ambiente de trabalho com o processo do assédio moral, ou então, arcar com o aumento das práticas abusivas, arriscando a sua saúde por temer o desemprego. Ainda que não possua legislação vigente sobre o assunto, se estiver o contrato de trabalho em vigor, é na Consolidação das Leis de Trabalho que há de procurar a saída, pois já existe uma solução jurídica para a questão, se tratando de rescisão indireta do contrato de trabalho, ou dispensa indireta.

Menezes (2002) afirma que no Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei 9029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, a e b, da CLT).

A falta de lei específica não impede que o poder judiciário venha sentenciar sobre o assunto, mesmo sabendo que não existe lei específica e concreta que trata do assédio moral em questão.

Como afirma Glockner (2004), a Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei n. 4.657, de 04.09.1942), que no artigo 4º, determina ao juiz, em havendo omissão na lei, decidir o caso conforme a analogia, os costumes e esses princípios. O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 01.05.943, dispõe que, na ausência de disposições legais ou

contratuais, as autoridades administrativas e judiciárias se socorram para decidir, também, dos princípios e normas gerais do direito.

É fato que há alguns passos a serem dados com relação ao combate ao assédio moral que só cresce. Uma lei de âmbito nacional, que reprima o assediador, de forma mais severa, será uma grande arma contra esse fenômeno. O ideal seria que, todas essas leis fossem aprovadas e postas em prática no país inteiro, pois não se deve temer em apresentar novas idéias ao judiciário, mesmo que pareça ousado, afinal é dessa forma que o Direito evolui, e com isso as injustiças podem ser supridas, sendo um fator importantíssimo um ambiente de trabalho sadio para o bom desenvolvimento do trabalhador.

3.2 Cartilhas sobre Assédio Moral

Intentando contribuir para a prevenção do assédio moral, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) iniciaram uma série de ações de conscientização sobre o tema. O objetivo é capacitar continuamente magistrados e servidores que atuam na Justiça do Trabalho para evitar que situações de assédio moral ocorram dentro de nossas unidades.

De acordo com o Ministro João Batista , presidente do TST e do CSTJ, uma cartilha foi criada em linguagem simples para facilitar o entendimento, buscando reunir as principais informações a respeito do tema. Assim , trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público contarão com rico material para a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável.

A cartilha começa com a definição do assédio moral, contando com sua classificação e tipologia. O material também conta de forma bem explicativa situações que caracterizam o assédio moral e exemplos de atitudes que não configuram tal prática. São detalhadas também as causas do assédio e as consequências para a vítima, para a empresa e para o Estado. A cartilha destaca muitas formas de prevenção, mostrando atitudes que a vítima, colegas de trabalho e pessoas no serviço público podem tomar. O material encerra com questionários

básicos e alguns artigos do Ato Conjunto TST.CSJT.GP No 8, de 21 de Março de 2019.

Em 2018, o Ministério dos Transportes, Portos e Aviação de Brasília, também criou uma cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre o assédio moral. Nesse manual, como eles chamaram, é abordado o tema, seu conceito, sua classificação, seus limites, a questão da prova no âmbito administrativo, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade e as efetivas entregas de serviços públicos.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 2016 também compilou em um material bem didático vários estudos demonstrando que o assédio moral tem um impacto no bem-estar dos trabalhadores contribuindo diretamente para a adoção de comportamentos de riscos, por exemplo, a drogadição e o aumento do consumo de tabaco e álcool, o desencadeamento de transtornos mentais, insônia, síndrome de Burnout e outras doenças. É com base nesses estudos que a aludida instituição, por meio da Convenção 155/1981, produziu um bom conteúdo, disponibilizando até canais para acolhimento das demandas de suspeita de assédio moral.

3.3 Possíveis formas de prevenção

Levando em conta que a legislação brasileira ainda não possui muitos dispositivos específicos voltados à proteção da vítima do assédio moral, é relevante mencionar algumas medidas preventivas que podem e devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado.

Nascimento (2015) destaca que:

Com relação à empresa, esta deverá: a) formar e informar os trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral, treinando os gerentes em técnicas de administração; b) definir as tarefas e funções de trabalho, bem como definir as condições de trabalho; c)

declarar expressamente que não tolera condutas que constituam abuso de poder; d) planificar e desenhar as relações sociais da empresa; e) incentivar as boas relações de trabalho, de forma a evitar clima laboral enraivecido; e ainda, f) estar atenta para aumento súbito e injustificado do absentéismo; avaliar os riscos psicossociais existentes na empresa (p.922-930)

Pamplona Filho (2006) gosta de ressaltar que o empregador ou a empresa em questão deverá ainda, fiscalizar diretamente as atividades desenvolvidas por seus empregados, bem como o ambiente de trabalho, atuando de forma mais efetiva na própria relação de direito material.

Fonseca (2003) propõe a prática de um regulamento nas empresas, definindo o que é assédio moral, vedando sua prática e criando processos de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, com a preservação total da vítima, do agressor e das testemunhas, mas de forma a aplicar medidas severas para servir de referência a todos na empresa.

Menezes (2004) também afirma que os danos materiais dizem respeito aos danos causados à ordem econômica, tais como a perda do emprego e despesas tidas com tratamentos médico e psicológico. Os morais referem-se à violação da honra, da boa fama, da autoestima e da saúde psíquica e física da vítima.

Martins (2007) a respeito da indenização, assegura que a indenização possui natureza sancionadora, por reprimir o ato praticado pelo ofensor, de forma que o ressarcimento por dano moral seria uma espécie de compensação. Logo, pode-se afirmar que a indenização tem função compensatória e função pedagógica, no sentido de punir o ofensor, para que não repita a agressão.

Nascimento comenta quando o assédio é sofrido pelos trabalhadores:

Quanto aos trabalhadores, estes deverão: a) participar efetivamente na vida da empresa, de forma a ganhar autonomia; b) nunca se calar caso suspeite da possibilidade de estar sofrendo assédio; c) socializar o tema, isto é, não tentar solucionar e lutar sozinho contra o problema, mas reagir rapidamente, comunicando a situação aos colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado

da prevenção de riscos ocupacionais, bem como solicitando a intervenção da empresa; c) afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentimento de culpa pela prática do assédio ou de ser o motivo do problema; d) se necessário, buscar apoio psicológico e aprender técnicas de defesa e de relaxamento, a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde; e) considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal ou até mesmo ajuda psicológica; f) eventualmente, apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (MPT) ou ajuizar demanda perante a justiça do trabalho (p.922-930)

Ferreira (2004) diz que à vítima do assédio é assegurado o direito de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, bem como outras maneiras de se proteger e de evitar eventual pedido de demissão. Menezes complementa afirmando que há ainda a possibilidade de a vítima pleitear eventual reparação por danos materiais.

Dallegrave Neto (2007) ressalta que no caso de o agressor ser o próprio empregador, ele será o responsável direto pela reparação dos danos impostos ao empregado. E sendo assim, estando presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade, ele poderá responder de forma subjetiva quanto aos danos causados ao empregado, devendo-se perquirir o elemento culpa para a responsabilização do empregador pelos danos ao empregado, decorrentes do assédio moral praticado.

Santos (2003) afirma que a tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge à necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade.

Teles (1996) diz que com o auxílio da doutrina penalista, entende-se por dever objetivo de cuidado o dever de se “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos”. Algumas propostas estão sendo utilizadas, como as políticas sindicais, ações empresariais e intervenção do Ministério Público do Trabalho.

A participação dos Sindicatos no processo de mudanças e formação, na medida em que são representantes dos trabalhadores, se faz de extrema importância. Ribeiro (2005) defende que é obrigação dos sindicatos colocar a segurança e saúde das trabalhadoras e trabalhadores, durante as negociações coletivas, em primeiro plano. Abrir as portas da entidade para que sejam recebidas as denúncias, Informar seus coordenadores e coordenadoras sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e propostas de prevenção da classe a qual representam para perceberem a dor daquele que chega até o sindicato.

Guedes (2006) aposta em medidas como mudanças nas condições de trabalho, no comportamento da direção, melhoria da condição social de cada indivíduo, bem como melhorias de padrão de modalidade do setor, contribuem de forma significativa para um melhor ambiente de trabalho repercutindo dessa forma nas condutas dos empregados, prevenindo a ocorrência de atitudes perversas como o assédio moral. Como métodos de prevenção adicionais, estudiosos sugerem treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva.

Silva (2005) ressalta que constituem-se poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral, conscientizar e fomentar bons valores e princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.

As empresas têm que se conscientizar da importância que é reconhecer a problemática do Assédio Moral no ambiente de trabalho, para garantir melhores condições aos trabalhadores e acima de tudo para não colocar em risco a saúde física e psíquica de seus empregados.

CONCLUSÃO

No decorrer dessa pesquisa conclui-se que o Assédio Moral é a exposição vexatória, humilhante e constrangedora onde a vítima está sujeita a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada, uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável. Ocorre nas relações hierárquicas geridas pelo autoritarismo, na condição de vítima o empregado sofre essas lesões vindas de seu empregador de maneira a desestruturar seu ambiente laboral, familiar e social.

O Assédio Moral no ambiente de trabalho vem destruindo cada vez mais vidas, o que faz ecoar em suas famílias, em seu trabalho, na vida em sociedade. Por esse ângulo, o Assédio que é praticado dentro de alguns ambientes de trabalho reflete em toda a sociedade, e de modo igual no Estado. O assédio moral no ambiente de trabalho acarreta ao trabalhador prejuízos psíquicos e físicos, como apresentado, são inúmeros os malefícios causados à saúde dos trabalhadores.

A Prevenção é a medida em destaque nessa monografia, com a ajuda de sindicatos, de movimentos de instrução, cartilhas de conscientização e intervenção do Ministério Público do Trabalho podemos informar sobre esse terror psicológico que é o Assédio. Enquanto o judiciário se posiciona para trazer um respaldo às vítimas, essas são as medidas que deveriam ser adotadas imediatamente para a garantia de um ambiente sadio e uma produção de qualidade. Como em vários países, o ideal seria a aprovação de uma lei para responsabilizar de maneira civil, administrativa e penal os agressores, em busca de um ambiente de trabalho saudável e para melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. **O dano moral e a reparação trabalhista.**Aide Editora. Rio de Janeiro, 1999.
- ALMEIDA, Viviane Lima. **Monografia apresentada à Faculdade de Direito da UNIFENAS,** 2009.
- ALKIMIN, Maria Aparecida – **Assédio Moral na Relação de Emprego.** 3ª Ed. Curitiba. Juruá, 2007.
- AQUINO, Cleber Pinheiro - **Administração de Recursos Humanos.** Editora Atlas 1984.
- AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho,** São Paulo: LTr, 2001
- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia.** 2003. **Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica)** – UNIFACS, Salvador, Bahia.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: PUCSP, 2006, p. 237.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: Educ, 2003.
- Brasil. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Coordenação de Anne Joyce Angher. 10 ed. São Paulo: Ridel, 2004.

Brasil. Congresso Nacional. Senado. **Projeto de Lei nº 80**, de 2009. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego [autor senador Inácio Arruda]. [Internet].2009. artigo 524.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5970, de 13 de dezembro de 2001**, por Inácio Arruda .Disponível em: http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147 Acesso: 10 de agosto de 2022.

BRASIL.**Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho** Acesso em: 10 de agosto de 2022.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

_____.**Código civil**. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DIREITO NET. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: <http://direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, p. 42, 2004

FILHO, A. M.; SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**. Brasília-DF, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, nº 1, p. 34-45, jan. 2007.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8- 19, 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa - **Assédio Moral – Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho – 2ª Ed**. São Paulo. JusPodivm, 2017.

GEMBA Clayton, **A Exata Medida: como se caracteriza o Assédio Moral**, 2016.

GLOCKNER, César Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004.

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil LTDA, 2002. p. 159.

<https://www.abcdabc.com.br/brasil-mundo/noticia/caso-dani-calabresa-papel-compliance-rede-globo-155268>

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-132/assedio-moral-consequencias-na-relacao-de-trabalho>.

<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011300981.pdf>

https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=Cj0KCQjwrs2XBhDjARIsAHVymmSt4q8bsXCqsj6E_ee0DoJsRH2cYRGwk-Fe pOYE1hyBz4QacXnUj80aAkmaEALw_wcB

<https://desabruna.jusbrasil.com.br/artigos/1167063558/as-peculiaridades-do-assedio-moral-e-sexual-no-meio-artistico#:~:text=Algumas%20das%20v%C3%ADtimas%20s%C3%A3o%20famosas,Cara%20Delevingne%20e%20Asia%20Argento>.

<https://www.conjur.com.br/2021-nov-10/garantias-consumo-ampliacao-conceito-dano-moral-superacao-tese-meroaborrecimento>.

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8579/Dano-moral-decorrente-do-contrato-de-trabalho>

<https://facnpar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974708572814.pdf>

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm>

<https://www.hypeness.com.br/2021/08/marcus-melhem-acusado-de-assedio-por-dani-calabresa-censura-reportagem-da-piaui/>

<https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>

<https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/215658042/inteiro-teor-215658168>

<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6443/TCC%20Cassiel%20Gomes%20Seganfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://www.rkladvocacia.com/o-dano-moral-na-justica-do-trabalho-elementos-caracterizadores-e-reparacao/>

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

LOPES, Mônica Sette e LAGE, Emerson José Alves. **Direito e Processo do Trabalho**, p.323

MANSUR JÚNIOR, Maurício. **Assédio Moral: a violência contra o trabalhador no contexto neoliberal**. Revista do Direito do Trabalho, São Paulo, ano 3, n. 37, jan-mar/2010, p.240-287

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 1996, v. 1

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEZES, Cláudio Armando Coucede. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n° 242, p. 7-21, fev. 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **“Assédio Moral e seus efeitos jurídicos”**. In: Síntese Trabalhista. V. 14, n.º162, Porto Alegre: Síntese, dez. 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, p.480

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. RevistaLTr, São Paulo, v. 68, n° 8, p. 922-930, ago. 2004.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **Um olhar da filosofia sobre o trabalho**. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XIII, n. 147, set. 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**, p. 191

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2008.

RIBEIRO, Schirlei Azevedo. **Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial**. 2005. Disponível em: www.nesc.ufrj.br/assediomoral.

SAAD, Eduardo Gabriel, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel, **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**, 37. ed atual, e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco, São Paulo: LTr, 2004

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas.** Revista de Ciências Jurídicas, Maringá, v.1, n.1, 2003.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 55-56.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** São Paulo: LTr, 2008

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho.** 3.ed. ampl., e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TELES, Ney Moura. **Direito Penal.** São Paulo: Editora de Direito, 1996, p. 228.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego,** p. 23 Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas.

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região TRT-12 - **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA:** RO 0002217-13.2014.5.12.0019 SC 0002217-13.2014.5.12.0019