



**SOCIEDADE METROPOLITANA DE EDUCAÇÃO, CULTURA E
TECNOLOGIA SÃO CARLOS
FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS - FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO DIREITO**

JEFFERSON DA COSTA MARINONI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

2017

JEFFERSON DA COSTA MARINONI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do Curso de Graduação em Direito, sob orientação do Professor Felipe Nogueira Alves da Silva da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

2017/2º semestre

JEFFERSON DA COSTA MARINONI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharelado em Graduação de Direito.

Monografia avaliada em ____/____/____

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Comissão Examinadora

Prof Felipe Nogueira Alves da Silva

Orientador

Avaliador de Metodologia

Avaliador de Conteúdo

Bom Jesus do Itabapoana, 14 de dezembro de 2017.

Dedico este trabalho à Ângela Maria da Costa Marinoni, minha mãe, à Jessica da Costa Marinoni minha irmã, Luiz Claudio de Freitas Marinoni, meu pai, por todo afeto e ativa participação em minha formação moral e acadêmica. Em especial, dedico a DEUS, que está à frente de todo meu projeto de vida.

AGRADECIMENTOS

“Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”. (Josué 1:9)

Agradeço a Deus pela oportunidade e sabedoria de estar realizando este trabalho.

Aos meus pais, pelas incansáveis palavras de incentivo e colaboração, especialmente nos momentos de dificuldades e que renovam a cada dia o sentido e a alegria de conviver e seguir construindo.

A minha amada irmã Jéssica.

Aos meus incríveis amigos Julio Cesar, Geney, Anysia, Rafael e Ruth Roeles que puderam acompanhar meus passos nessa trajetória, não me deixando desanimar nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador Felipe Nogueira Alves da Silva, que intensificou a minha vontade de trabalhar neste projeto, agradeço imensamente as inúmeras revisões e reflexões sobre o trabalho, principalmente por estar disposto a ajudar sempre.

Ao querido professor Tauã Lima Verdán, que nos momentos difíceis esteve ao meu lado com palavras de conforto e sempre me dando forças para não desistir, pois no final daria certo.

Aos professores que sempre estimularam e acompanharam o meu processo de amadurecimento pessoal. Muito obrigado a todos.

Muito obrigado a todos.

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas de o primeiro passo.”

Martin Luther King

MARINONI, Jefferson da Costa. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 71f. Trabalho de Conclusão de Curso. Bacharelado em Direito. Faculdade Metropolitana São Carlos - FAMESC, 2017.

RESUMO

O presente trabalho tem como propósito analisar o fenômeno do assédio moral no trabalho que apesar da discussão sobre o tema relativamente recente a agressão ao trabalhador ocorre desde os tempos mais antigos onde os trabalhadores sofriam humilhações repetidas e prolongadas. O assédio moral possui a característica de expor o trabalhador a situações constrangedoras, sofrendo humilhações caracterizadas pelas relações hierárquicas onde aquele que possui maior poder hostiliza a vítima. Bem como relacioná-lo com o princípio constitucional da dignidade humana. O assédio moral é um instituto que vem aumentando a cada ano, sendo fator de alteração do ambiente de trabalho além de ser um elemento que viola a dignidade do trabalhador.

Palavras-Chaves: Assédio Moral, Dignidade Humana, Personalidade.

MARINONI, Jefferson da Costa. **Moral Harassment in the Workplace.** 71f. Completion of course work. Completion of course work. Bachelor's degree in Law. São Carlos Metropolitan College - FAMESC, 2017.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the phenomenon of moral harassment in the workplace, which, despite the discussion on the relatively recent issue of worker aggression, has occurred since the earliest times when workers suffered repeated and prolonged humiliation. Bullying has the characteristic of exposing the worker to embarrassing situations, suffering humiliations characterized by hierarchical relationships where the one with the greatest power harms the victim. As well as relate it to the constitutional principle of human dignity. Bullying is an institute that is increasing every year, being a factor of alteration of the work environment besides being an element that violates the dignity of the worker.

Keywords: Moral Harassment, Human Dignity, Personality.

Sumário

Resumo

Abstract

1 INTRODUÇÃO	11
2 O DIREITO DO TRABALHO E AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO	13
2.1 O princípio da proteção ao trabalhador	15
2.2 O princípio in dubio pro operário	16
2.3 O princípio da norma mais favorável	18
2.4 O princípio da irrenunciabilidade dos direitos	19
2.6 O empregado e os direitos da personalidade	22
2.6.1 Violações aos direitos da personalidade do empregado e o assédio moral ..	25
3 ASPECTOS GERAIS REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL	27
3.1 Histórico.....	27
3.2 Conceituação doutrinária e normativa	30
3.3 Elementos caracterizadores do assédio moral	32
3.3.1 Sujeitos.....	34
3.3.3 Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador	38
3.3.4 A natureza psicológica dos ataques	40
3.3.5 O requisito da reiteração	42
3.3.6 Condutas abusivas	42
3.3.7 Intencionalidade do ato.....	44
3.3.8 Finalidade de exclusão	45
3.4 A abordagem jurisprudencial.....	47
4 ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUENCIAS.	50
4.1 Consequências para o empregado	51
4.3 Consequências para o ambiente de trabalho	59
4.4 Formas de se afastar o assédio moral nas relações de trabalho	60

CONCLUSÃO	64
REFEÊNCIAS:	66

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo uma análise teórica de um tema caro às relações jurídico-trabalhistas, qual seja, o assédio moral no ambiente de trabalho. Dentro dos elementos constitutivos do vínculo empregatício, presente está a subordinação ou hierarquia, características inerentes à relação de emprego que define, entre junto à outras previsões, o papel ocupado por empregado e empregador no referido trato de trabalho, conduzindo a este último, dentro dos limites estabelecidos pela própria norma e pelos princípios protetivos do trabalhador, o poder diretivo, que permite ao contratante a atribuição de comando e ordem face ao contratado.

Disposto na legislação trabalhista, bem como na doutrina, que as relações entre empregado e empregador, por mais que pautadas sejam pelo poder diretivo deste e pela subordinação daquele, não permite abusos de nenhuma parte, o que se traduz, para o tema do presente trabalho, na impossibilidade de o indivíduo que emprega exorbitar em suas prerrogativas, conduzindo o trabalhador a situações de degradação pessoal, mitigando ou mesmo cerceando seus direitos.

É nesse contexto, da possibilidade do cometimento de abusos do poder diretivo do empregador, em que se confunda autoridade com autoritarismo, que emerge a presente pesquisa, que se calça na investigação do instituto trabalhista do assédio moral e suas consequências para o Direito.

Com a evolução das relações sociais e, conseqüentemente trabalhistas, novas situações passaram a carecer de tutela pelo Direito. Não diferente é com a referida modalidade de assédio moral que teve seu estudo realizado neste trabalho, que dispôs-se a abordar o tema a partir da principiologia constitucional e trabalhista de proteção ao trabalhador.

Partindo-se da percepção que o assédio praticado por empregador em relação ao empregado é nocivo a este e que a observância, pelas partes da relação de emprego, da legislação protetiva é essencial para que tais situações se tornem cada vez menos correntes, valeu-se para esta pesquisa de uma investigação teórica, realizada pelo método indutivo, sendo realizada revisão bibliográfica da doutrina jurídica, de periódicos, bem como da legislação e da jurisprudência que trata do tema.

Abordam-se as relações de trabalho com a ocorrência do assédio moral, por força de hipossuficiência de uma das partes, a partir da possibilidade de perda de emprego acaba assumindo tons de importantes danos ao trabalhador e à relação de emprego, fazendo com que a vítima fique sujeita a abalos e violações em seus direitos e garantias fundamentais e direitos da personalidade.

Verifica-se a existência de uma diversidade de conceitos para o assédio moral nas relações de trabalho, discordando conforme a visão de cada autor. Isso porque existem métodos diferentes para humilhar outrem, porém mesmo com a ausência de um conceito específico, pode-se entender acerca do tema por alguns elementos como: a natureza psicológica, a violação da dignidade do trabalhador, a reiteração, a finalidade de exclusão, a conduta abusiva e a intencionalidade do ato.

Foi demonstrado que o assédio moral faz com que o trabalhador se submeta a situações humilhantes visando atingir sua moral e integridade física e psíquica, violando o princípio da dignidade humana, merecendo tutela jurídica, visto que, quando uma pessoa é humilhada, perseguida ou desprezada a dignidade não lhe esta sendo garantida.

É visível o aumento de ocorrência de assédio moral no mercado de trabalho, pois as relações de trabalho se tornam inseguras e acaba gerando consequências a saúde física e mental dos trabalhadores, fazendo com que abram mão de seus direitos da personalidade.

A competição entre os trabalhadores e entre empresas acaba fazendo com que ocorra uma inversão de valores, trazendo prejuízos para as relações afetivas, do companheirismo, tolerância e compreensão, gerando um ambiente de trabalho propício ao assédio moral e a diversos tipos de doenças.

Para a realização da pesquisa

Este trabalho se dispõe a caracterizar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e demonstrar os danos e causas as vitimas e a necessidade de punição do agressor, vale ressaltar que a agressão aqui descrita, diz respeito, a condição moral, de má índole, possuindo o objetivo de causar dano e sofrimento a outrem.

2 O DIREITO DO TRABALHO E AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

Os direitos e garantias fundamentais podem ser conceituados como os direitos humanos positivados em um determinado ordenamento jurídico, indispensáveis à pessoa humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, com liberdade e igualdade. O estado deve reconhecê-los e buscar sempre a sua implementação. São aqueles direitos reconhecidos ao ser humano, como inerentes os seus humanidade. São exemplos: direito à vida, direito à integridade física, direito à dignidade. Neste sentido explica Mendes que:

Os direitos e garantias fundamentais, em sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da dignidade humana. (MENDES, 2015, p.140)

O autor Alexandre de Moraes disserta que os direitos e garantias fundamentais são:

São direitos constitucionais na medida em que se inserem no texto de uma constituição cuja eficácia e aplicabilidade dependem muito de seu próprio enunciado, uma vez que a Constituição faz depender de legislação ulterior a aplicabilidade de algumas normas definidoras de direitos sociais, enquadrados entre os fundamentais. 10 Em regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia e aplicabilidade imediata. A própria Constituição Federal, em uma norma-síntese, determina tal fato dizendo que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Essa declaração pura e simplesmente não bastaria se outros mecanismos não fossem previstos para torná-la eficiente (exemplo: mandado de injunção e iniciativa popular). (MORAES, 2017.p.45)

Ao determinar os direitos fundamentais do homem a Constituição Federal entra em harmonia com a consciência global de que a dignidade da vida humana tem necessidade de tutelada, valendo-se assim da experiência dos tratados e jurisprudências internacionais como fonte de consolidação dos direitos humanos.

Tais direitos encontram-se localizados, com maior relevância, no artigo 5º da Constituição da República de 1988, mas pode ser verificado ao longo de muitos pontos do texto constitucional, inclusive na parte de nossa Carata Magna que trata dos direitos sociais.

Pela própria elevação ao status constitucional, os direitos básicos e essenciais dos trabalhadores, na forma do artigo 7º da Carta Política, já é dado à

tutela normativa do trabalhador a relevância protetiva que tal relação jurídica demanda, isto é, a tutela constitucional do trabalhador se dá considerando esse sujeito de direitos a partir dos direitos e garantias fundamentais a ele inerentes.

Nesse sentido faz-se pertinente a exposição, no que tange às garantias fundamentais do empregado, da principiologia constitucional que tabula as relações trabalhistas, tratando-se dos princípios que são caros ao Direito do Trabalho com matriz constitucional, em seus direitos e garantias fundamentais.

Os direitos fundamentais trabalhistas encontram-se inseridos na Constituição federal, portanto, deve ser analisada a luz do direito do trabalho e dos princípios que orientam o Direito Constitucional. Pode-se destacar que a Carta Magna trata, desde seu preâmbulo da instituição de um Estado democrático que tem como objetivo assegurar os direitos sociais.

É inquestionável a importância dos direitos fundamentais na busca da Constitucionalização do Direito, haja vista a previsão de suas normas (§ 1º, art. 5º da CF/88), com a imediata emissão dos seus efeitos para todo o ordenamento jurídico através da inserção de regras e, principalmente, dos princípios, fazendo vincular a atuação de todos os poderes do Estado, na criação de normas infraconstitucionais, na aplicação aos casos concretos pelo magistrado ou na atuação do administrador público.

Antes de se adentrar no estudo dos princípios constitucionais que possuem o Direito do Trabalho, vale conceituar a palavra “princípio”. A palavra princípio vem do latim principium e possui significação variada, podendo dar a ideia de começo, início, origem, ponto de partida, ou até, a ideia de verdade primeira, que serve de fundamento, de base para algo. Portanto, etimologicamente, o termo princípio origina-se de principal, primeiro, demonstrando origem de algo, de uma ação ou de um conhecimento. Para Sergio Pinto Martins:

Princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito o princípio é seu fundamento a base que ira informar e inspirar normas jurídicas” (MARTINS, 2001. p.47).

Lucia Valle Figueiredo ensina que os princípios são:

“normas gerais, abstratas, não necessariamente positivadas expressamente, porém às quais todo ordenamento jurídico, que se construa, com a finalidade de ser um Estado Democrático de Direito, em sentido material deve respeito.” (FIGUEIREDO, 2001, p 38)

Marcelo Harger conceitua os princípios como sendo:

Normas positivadas ou implícitas no ordenamento jurídico, com um grau de generalidade e abstração elevado e que, em virtude disso, não possuem hipóteses de aplicação pré-determinadas, embora exerçam um papel de preponderância em relação às demais regras, que não podem contrariá-los, por serem as vigas mestras do ordenamento jurídico e representarem os valores positivados fundamentais da sociedade. (HARGER, 2001. p.16)

Como ensina Paulo Henrique dos Santos Lucon:

Nas ciências jurídicas, os princípios tem a grande responsabilidade de organizar o sistema e atuar como elo de ligação de todo o conhecimento jurídico com finalidade de atingir resultados eleitos; por isso, são também normas jurídicas, mas de natureza anterior e hierarquicamente superior as 'normas comuns' (ou de 'normas não principais'). (LUCON, 1999, p. 92.)

Diante do exposto, verifica-se, a partir das explanações dos autores citados que o princípio jurídico pode ser definido como sendo um conjunto de padrões de conduta presentes de forma explícita ou implícita no ordenamento jurídico.

2.1 O princípio da proteção ao trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, com objetivo de proteger a parte mais frágil na relação jurídica, que é o trabalhador, que era desprotegido até que surgissem as normas trabalhistas. Tal orientação revela-se através da própria norma, mostrando que a sociedade reconhece a parte mais fraca na relação trabalhista naquele que dispõe apenas de sua força de trabalho. Como se encontra presente no art.468 "caput", da CLT.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1942).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio da proteção é peculiar ao processo do trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto. O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo labora (LEITE, 2009, p. 76-77).

Este princípio é resultado de normas imperativas de ordem pública que caracterizam a intervenção do Estado nas relações trabalhistas onde colocam obstáculos a autonomia da vontade e com isso tem-se a base do contrato de trabalho.

O princípio da proteção ao trabalhador objetiva igualar os litigantes no âmbito trabalhista. Nas relações trabalhistas percebe-se a desigualdade das partes com grande facilidade, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de dirigir o seu empreendimento e, não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta temeroso, ante o risco de ser despojado de seu emprego.

Ao se tratar o princípio da proteção ao trabalhador pode-se conceituá-lo como o princípio que assegura uma rede mínima de garantias ao hipossuficiente, através da edição por parte do Estado de normas de ordem pública, onde o propósito é diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador, causando impedimento a exploração de capital em cima do trabalho humano e possibilitando melhoria na qualidade e no bem estar social dos obreiros.

O Ministro Maurício Godinho demonstra claramente a necessidade deste princípio em sua obra:

“Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora de diferenciação prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2006, p.197-198)”

Com a Constituição Federal de 1988 pode-se enxergar a necessidade de igualdade entre as partes nas relações jurídicas, o caput do art. 5º diz que todos são iguais perante a lei. Exatamente para regular as relações trabalhistas que surgiu o Direito do trabalho, visando compensar a desigualdade econômica desfavorável a o trabalhador com uma proteção jurídica favorável.

Pode-se observar que a igualdade do direito do trabalho não é voltada apenas para igualar, mas também para que ocorra equiparação das partes conflitantes protegendo aquela que está visivelmente em desvantagem econômica.

2.2 O princípio in dubio pro operário

O princípio *in dubio pro operário* é essencial para regular as relações entre o empregado e o empregador com aplicação indistinta nas demandas trabalhistas em que existem dúvidas acerca do direito pleiteado. Tem como finalidade proteger a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Concede ao aplicador da Lei, quando há dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, visto que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, sem afrontar a vontade do legislador. Com isso, Manoel Antonio Teixeira Filho afirma:

Convém frisar: ou se prova ou não se prova. Se em determinado caso, entretanto, as provas forem insuficientes (de ambos os lados), o resultado do provimento jurisdicional deve ser desfavorável a quem incumbia o "onus probandi". (TEIXEIRA FILHO, 1991, p. 123)

As regras deste princípio se aplicam para a interpretação, ou seja, existe verificação do sentido da norma jurídica, tendo em vista que é a forma de atuar conforme o espírito da lei. Porém, não será possível a sua utilização em matéria probatória, já que os fatos devem chegar ao juiz exatamente como eles ocorreram, sendo vedada a utilização dessa regra para suprir deficiências probatórias. Neste sentido, preceitua Júlio Ricardo de Paula Amaral que:

Não pode o intérprete estabelecer interpretação extensiva onde essa não é cabível, nem pode procurar interpretações que fujam da sistemática da norma, já que somente poderá ser aplicada a regra *in dubio pro operário*, quando efetivamente existir uma dúvida acerca do alcance da norma legal e, ainda assim, sempre em consonância com a *mens legislatoris*. (AMARAL, 2000, p. 3)

Com isso, este princípio consiste no favorecimento do autor, nos casos em que existirem dúvidas sobre determinada fase do processo. A doutrina se posiciona no sentido de que não é cabível a aplicação de tal princípio no direito processual do trabalho, apenas no direito material, devendo naquele caso serem aplicados os princípios fundamentais do direito do trabalho.

Sua aplicabilidade deve ser utilizada com precaução, com o objetivo de evitar que o empregado seja considerado isoladamente, pois é necessária a preservação do bem coletivo e de sua classe profissional, não sendo permitida, ademais, afronta ao interesse público em prol do operário individual.

Tal princípio possui o objetivo de garantir ao empregado, parte hipossuficiente da lide, a garantia do seu direito em casos que existirem dúvidas sobre o convencimento do julgador, assim como nas hipóteses de conflitos entre normas, ocasião em que também se decidiu beneficiando o empregado.

2.3 O princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável está implícito no caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1998, ao referir que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem a melhoria da sua condição social.

Este princípio é das conquistas mais importantes da classe dos trabalhadores, pois o princípio visa orientar os operadores do Direito Trabalhista tanto em momentos de interpretação como nos momentos de aplicação da legislação, sejam em decisões, sentenças, acordos e convenções coletivas. Nesse sentido Goginho explica que:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização das normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (DELGADO, 2004, P.84).

Luiz de Pinho Pedreira da Silva, em sua grandiosa obra acerca do tema, leciona que:

A aplicação do princípio da norma mais favorável está condicionada a que se conjugue os seguintes pressupostos: a) pluralidade de normas jurídicas; b) validade das normas em confronto, que não devem padecer de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade (abstraída naturalmente a questão da conformidade da norma com a hierarquicamente superior); c) aplicabilidade das normas concorrentes ao caso concreto; d) colisão entre aquelas normas; e) maior favorabilidade, para o trabalhador, de uma das normas em cotejo. (SILVA. 1996. p. 78)

Tal princípio, independentemente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, deve-se sempre aplicar, em cada caso, a que for mais

benéfico ao empregado, ou seja, havendo mais de uma norma a ser aplicada ao caso concreto, observa-se a mais favorável ao trabalhador.

Na aplicação deste princípio, permite-se afastar a aplicação hierárquica das normas, implicando objetivamente, que determinado dispositivo legal com prevalência sobre outro, poderá ser protegido, caso o interessado exerça força de atração a norma inferior.

Não resta dúvida, que a aplicação deste princípio se encontra subordinada aos limites estabelecidos pela ordem jurídica, não se cogitando sua aplicação empírica ou interpretativa.

Com isso o presente princípio atua como instrumento de interpretação, de hierarquização e de informação do Direito do Trabalho, quando existir duas ou mais normas versando sobre o mesmo assunto, deve-se aplicar a que melhor servir ao empregado.

2.4 O princípio da irrenunciabilidade dos direitos

Este princípio trata da impossibilidade jurídica de privar o empregado de vantagens que são concedidas pelo Direito do Trabalho. O princípio da irrenunciabilidade está ligado à ideia de indisponibilidade de direitos, Alice Monteiro de Barros afirma que:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia (BARROS 2006, p.174).

Pode-se observar que a irrenunciabilidade tem como objetivo limitar a autonomia de vontade das partes, visto que não seria viável que o ordenamento jurídico permitisse que o empregado se privasse dos seus direitos, motivando-se pelo temor de não obter emprego ou de perdê-lo. Isso significa que as partes não podem abrir mãos de direitos de ordem pública os quais, foram criados com conteúdo estabelecido no contrato.

Aduz a doutrina, nas palavras de Américo Plá Rodriguez, sobre o princípio da irrenunciabilidade:

“(…) impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” (RODRIGUEZ, 2000, p. 142).

A irrenunciabilidade de direitos se encontra presente no o artigo 9º da CLT que é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

O trabalhador só poderá renunciar seus direitos quando houver caso em que estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, visto que o empregado não esta sendo forçado a faze o que não deseja.

Este princípio não se limita a impedir a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente.

O princípio tem fundamento na indisponibilidade de alguns bens e direitos, no cunho imperativo de normas trabalhistas e na sua própria necessidade de limitação da autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

Assim, pode-se analisar o que prescrevem os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tidos como fundamento do princípio da irrenunciabilidade:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” (grifos nossos)

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (grifos nossos)

Aplicam-se os artigos 444 e 468 da CLT não só às relações individuais de emprego, mas também em relações coletivas, na medida em que os parâmetros fixados por esses artigos vêm no sentido de integrar a abertura possibilitada pelo artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

2.5 O princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade, como os demais princípios do Direito do Trabalho, baseia-se na hipossuficiência do trabalhador tendo como finalidade garantir uma proteção no que concernem as divergências entre a prestação de serviços e o que está documentado. Segundo Américo Plá Rodriguez:

Em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. Esse é o conceito de primazia da realidade. (RODRIGUEZ, 2000, p. 338),

Este princípio expõe que os fatos devem prevalecer sobre os documentos, ainda que exista registro formal declarando determinada situação ou condição, este deveser ser desconsiderado mediante a constatação de diferenças entre ele e os fatos reais.

A primazia da realidade vai agir tutelando a confiança na relação trabalhista, provocando no consciente do trabalhador e do empregador uma sensação de segurança em que ambas as partes devem estar cientes de seus deveres no momento em que acordada determinada condição, sob pena de reparação pelo não cumprimento de tal ato.

Luiz de Pinho Pedreira em sua obra Principiologia do Direito do Trabalho, destaca algumas jurisprudências sobre o princípio comentado:

- Equiparação salarial. O Direito do Trabalho gira em torno da realidade, sendo inoperantes as nomenclaturas utilizadas para o desvio de sua aplicação. Se as funções efetuadas são iguais, não obsta à equiparação a denominação desigual atribuída pelo empregador (TRT, 3ª região. Relator: Carlos Alberto Pereira).
- Realidade e contratualidade no Direito do Trabalho. Não importa a previsão contratual de oito horas quando o empregado sempre trabalhou apenas sete. (TST. Relator: Coqueijo Costa).
- Não é o rótulo de determinado contrato que determina o reconhecimento de sua modalidade. O que realmente deve ser visto é sua realidade fática. (TRT, 1ª Região. Relator: Pimenta de Mello).
- Desenvolvendo-se a prestação de serviços nas mesmas condições quando efetuada pelo trabalhador para a empresa, não se justifica a atitude da empresa considerando o emprego numa fase intermediária e não na primeira e na última fase. No Direito do Trabalho, no qual predomina o princípio da primazia da realidade, esta prevalece sobre a forma, as fórmulas e os documentos. (TRT. Relator: Pinho Pedreira)

2.6 O empregado e os direitos da personalidade

Os direitos da personalidade trata-se de categorias dos direitos fundamentais, tendo por finalidade tutelar a pessoa humana como indivíduo de todos os ataques deferidos contra ela consiste na proteção dos atributos da personalidade humana. Nesta concepção, Maria Helena Diniz define os direitos da personalidade como:

Direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e sua integridade moral (honra, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social) (DINIZ, 2002, p. 118).

Para Maria da Conceição Meirelles Mendes:

Os direitos de personalidade podem apresentar uma variada gama de formas jurídicas, em razão da complexibilidade das situações existenciais que os homens mantêm na vida contemporânea, consubstanciando-se em direitos que são relacionados a pessoa humana, considerada com tal tanto em sua individualidade, quanto nos múltiplos relacionamentos que mantém com sua convivência social, de forma a garantir-lhes uma vida digna. (MENDES, 2008, p.154).

O trabalhador que é vítima de assédio sofre danos morais, danos à saúde física e psíquica, bem como danos nas suas relações pessoais. Pode ser mencionado o desenvolvimento do estresse pós-traumático, a perda de autoestima, as síndromes depressivas, o sentimento de fracasso e inutilidade, que em grau mais avançado podem atentar contra a vida da vítima, pelo suicídio.

Os direitos da personalidade são considerados imprescindíveis e essenciais, pois funcionam como conteúdo mínimo da personalidade humana e pode ser definido como uma categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio ser, em todas as suas manifestações espirituais e físicas.

Carlos Alberto Bittar diz que esses direitos são:

“inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes”. (BITTAR, 2000. P 11)

Sendo assim, os direitos da personalidade são reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções dentro da sociedade, uma vez que se encontram previstos no ordenamento jurídico para defesa de valores inatos do homem, como a vida, a intimidade, a honra e tantos outros.

Destarte, com base nos apontamentos de Rizzardo:

Trata-se dos direitos decorrentes da personalidade, que vêm do nascimento, sendo intransmissíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis e inegociáveis. São essenciais à plena existência da pessoa humana, à sua dignidade, ao respeito, à posição nas relações com o Estado e com os bens, à finalidade última que move todas as instituições, eis que tudo deve ter como meta maior o ser humano. (RIZZARDO, 2006, p. 151)

Com isso, os direitos da personalidade resguardam a dignidade humana, de maneira que ninguém pode renunciá-los, transmiti-los ou dispor a outrem, pois se tratam de direitos necessários, universais, absolutos, imprescritíveis, intransmissíveis, impenhoráveis e vitalícios. Assim Maurício de Cássio Corrêa classifica os direitos da personalidade como:

Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes, como tem assentado a melhor doutrina. São os direitos que transcendem ao ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos na própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, de lege data, pelo Estado, ou pelos particulares. (CORRÊA, 2004, p. 2014).

Com isso podemos citar o artigo 2º do Código Civil: “Art. 2º: A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”. Com isso, o nascimento com vida é primordial para adquirir direitos, como é observado por Maria Helena Diniz:

Aquele que há de nascer, cujos direitos a lei põe a salvo. Aquele que, estendo concebido, ainda não nasceu e que, na vida intra-uterina, tem personalidade jurídica formal, no que atina aos direitos de personalidade, passando a ter personalidade jurídica material, alcançando os direitos patrimoniais, que permaneciam em estado potencial, somente com o nascimento com vida (DINIZ, 1998, 3v, p. 334).

Caracterizam-se, portanto, como direitos essenciais que visando garantir condições fundamentais da vida da pessoa e o desenvolvimento físico e moral de sua existência, os quais funcionam como o conteúdo mínimo necessário e imprescindível da personalidade e da dignidade humana.

Os direitos da personalidade possuem o objetivo de resguardar a dignidade humana. Qualquer classificação varia de acordo com os métodos e critérios de cada autor, porém, em regra geral, os direitos da personalidade dividem-se com base nos critérios corpo/mente/espírito, podendo ser classificados em:

Integridade física e psíquica:

Os direitos referentes à integridade física estão presentes no Código Civil Brasileiro/2002 nos artigos 13, 14 e 15. Fazem parte dessa classificação o direito à vida e o direito ao próprio corpo, vivo ou morto, o direito à vida é tutelado desde o nascimento até a velhice, passando pelos alimentos, planejamento familiar, habitação, educação, proteção médica, entre outros. Nesse sentido aponta Diniz que:

Fácil é perceber que se protege não só a integridade física, ou melhor, os direitos sobre o próprio corpo vivo ou morto [...] mas também a inviolabilidade do corpo humano. (DINIZ, 2010, p. 130).

O direito ao corpo vivo compreende tudo que esta relacionado ao corpo humano, desde o espermatozoide e o óvulo até a possibilidade de mudança de sexo. O direito ao corpo morto, por sua vez, diz respeito ao sepulcro, à cremação, ao culto religioso e à experiências científicas post mortem.

Segundo o autor Gagliano a pessoa é vista como:

[...] ser psíquico atuante, que interage socialmente. [...] Nessa classificação, levam-se em conta os elementos intrínsecos do indivíduo, como atributos de sua inteligência ou sentimento, componentes do psiquismo humano. (GAGLIANO, 2010 p. 211)

O direito a integridade psíquica e intelectual alcança e garante a liberdade de pensamento, autoria de criações, de inventos e a privacidade. Tais direitos são defendidos com base na ideia de que não se pode usar o pensamento e a intelectualidade humana de forma indevida, sem devidas menções e autorizações.

Os atos praticados pelo empregador com objetivo de afetar o ambiente de trabalho, de desgastar a resistência e, assim, a permanência do trabalhador, bem como a exigência de trabalhos que coloquem injustificadamente em risco a saúde física e psíquica do empregado, constituem assédio moral e ofendem a personalidade do trabalhador.

Integridade moral:

Os direitos que se referem a integridade moral, se encontram presentes nos artigos 16 a 20 do Código Civil/2002, tutelando basicamente, o direito de todas as pessoas de não terem a imagem, honra ou sua moral expostas ou caluniadas, pois a personalidade humana não deve ser alterada material ou intelectualmente.

Esta relacionado a integridade moral: a liberdade civil, política e religiosa. São também asseguradas a segurança moral, a honra, a intimidade, a imagem, a identidade e a intimidade.

O empregador que discrimina o empregado por conta de sua crença religiosa desrespeita o direito à inviolabilidade moral. O comportamento indesejado relacionado com a religião do trabalhador caracteriza o assédio, na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

Com isso pode-se concluir que os direitos humanos (em especial o da personalidade) ultrapassam a esfera de direito positivado, estando ligada a condição humana. Assegurando proteção constitucional e aplicabilidade imediata, reconhecendo-os como componentes indispensáveis à dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, pode-se entender que todos os aspectos da personalidade do trabalhador dever ser protegidos, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro protege o livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, assim, não permite afrontas a dignidade e personalidade.

2.6.1 Violações aos direitos da personalidade do empregado e o assédio moral

A sujeição do empregado a abusos psicológicos de forma repetitiva é classificada como um tipo de agressão pressuposta do assédio moral, deteriorando a saúde do sujeito passivo e comprometendo sua plenitude psíquica, física e moral.

A violação da dignidade do assediado, através das condutas abusivas, torna-se necessária para que haja configuração do assédio moral nas relações trabalhistas. Isto porque o assédio moral, além de ser uma conduta contrária à moral, vai contra o ordenamento jurídico, uma vez que ele viola o respeito à dignidade e personalidade de outrem. Nesse sentido, ensina Carlos Alberto Bittar:

Assim sendo, configurado o assédio moral, evidencia-se a violação dos direitos de personalidade do empregado vítima do fenômeno, os quais dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade, merecendo, portanto, maior atenção do judiciário, em face da falta de legislação específica regulamentando a matéria. (BITTAR, 1989, p. 29)

A infração aos direitos fundamentais em forma de qualquer tipo de assédio moral no ambiente de trabalho fere os direitos da personalidade do funcionário, causando consequências, que refletem substancialmente no ambiente familiar. Tal ambiente se encontra protegido constitucionalmente pelo legislador, sendo dever do Estado zelar por ele e mantendo sua harmonia e paz.

A proteção aos direitos fundamentais da personalidade é normatizada pela própria Constituição Federal, Consolidação das leis do trabalho, pelas leis trabalhistas esparsas e, finalmente, pelo direito civil. Portanto, é urgente e necessária a efetivação dos preceitos normatizados que representam o respeito aos direitos de personalidade do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 determina que:

Art. 4º, VIII. Princípio da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais o repúdio ao racismo;

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) Inciso XLII. A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Art. 7º, XXX. Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Destarte, não se pode e não se deve admitir um comportamento em relação a alguém, que extrapole o campo da intenção e do desejo, para tornar algo concreto, com finalidade determinada, gerando práticas como a de assédio moral no ambiente de trabalho, visto que tais condutas e gestos constituem uma verdadeira violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como dos direitos da personalidade do trabalhador, o que enseja a reparação da vítima pelo agressor.

3 ASPECTOS GERAIS REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL

3.1 Histórico

O assédio moral é também conhecido como terrorismo psicológico, manipulação perversa, bullying, dentre outros termos similares, vem frequentando, com preocupante assiduidade, o cotidiano do Judiciário Trabalhista, a revelar que se trata de fenômeno que estende seus poderosos e deletérios tentáculos no âmbito das relações de trabalho.

Desde a antiguidade, os obreiros eram submetidos a situações de humilhação e até mesmo desumanos, com base na insatisfação da produtividade, passando pela escravidão até os dias de hoje, com os anos se passando, a agressão física deu lugar a uma forma mais sutil para conseguir atingir o bem estar do trabalhador, surgindo então o assédio moral ou terror psicológico.

A primeira pesquisa sobre o assédio moral foi realizada por Heinemann, em 1960, através de uma análise do comportamento de crianças na escola. Ferreira apresentou os resultados desta pesquisa:

Mais tarde, na década de 1960, um pesquisa realizada pelo médico sueco Peter- Paul Heinemann analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo, dentro do ambiente escolar. Curioso notar que os resultados de tal pesquisa foram muito parecidos com os alcançados na pesquisa de Lorenz, posto que foi reconhecida a mesma tendência dos animais nas crianças, em demonstrar hostilidade a outra criança, que “invade” seu espaço. A partir dessa pesquisa, pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas muitas outras surgiram, e trabalhos começaram a ser publicados, em especial relacionados a psicologia infantil. (FERREIRA, 2004, p.38)

Segundo a autora Marie France Hirigoyen:

Mais tarde, em 1972, o pesquisador Peter-Paul Heinemann utilizou os resultados da pesquisa de Lorenz para descrever o estudo do comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas, publicando a primeira obra sobre o mobbing, cujo vocábulo inglês significa o verbo maltratar, atacar, perseguir, sitiar, e o substantivo multidão, turba (HIRIGOYEN, 2006, p. 76)

Aos poucos o tema foi ganhando espaço nas discussões das sociedades, alcançando grandes proporções, merecendo a atenção de estudiosos, inclusive da área do direito, com pesquisas, congressos, reportagens e denúncias veiculadas pela imprensa.

No Brasil, os estudos sobre o tema são mais recentes, datando de 2000 a primeira publicação sobre o assunto. Afirma Aguiar que:

A médica do trabalho Margarida Barreto realizou pesquisa junto a 2.072 trabalhadores adoecidos, de 97 empresas integrantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e região, na qual afirma que 42% daquele universo se referiam a vivência com situações de humilhações (870 trabalhadores – 494 mulheres e 376 homens), confirmando a presença do assédio moral também entre os membros daquele setor insustrial, sendo que desse percentual, 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos relacionados a doenças ou acidentes de trabalho (AGUIAR, 2006, p.23).

Após a divulgação desta pesquisa o tema ganhou grande importância e passou a despertar o interesse dos estudiosos e pesquisadores brasileiros.

Porém, a violência moral ocorrida dentro do ambiente de trabalho não foi absolutamente incorporada por profissionais na área de saúde e trabalho como um fator de risco psicossocial que é capaz de gerar danos a saúde do trabalhador.

O tema “assédio moral” apesar de ser considerado “novo”, estando em construção no meio doutrinário, ele se revela como um problema grave enfrentado pela sociedade contemporânea, apesar disso não constitui nenhum fenômeno recente, podendo ser considerado tão antigo quanto o trabalho, e estando presente desde os prelúdios das relações entre empregado e empregador, chamando atenção de profissionais de diversas áreas, em especial de Direito. Este tipo de agressão causa consequências a saúde dos empregados devido ao abalo emocional que o assediador causa, ferindo também o princípio da dignidade humana que é tutelada pela Constituição Federal.

Ao analisar a história do nosso país, observamos o período da escravidão, período em que atitudes e abusos cruéis eram impostos aos trabalhadores escravos, com fim de atingir maior produção, as perseguições, humilhações e castigos eram constantemente aplicados.

Para frisar o quão é importante o tema do presente estudo, insta salientar as palavras de Ferreira:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA 2004, p.37)

No mesmo sentido, segundo Lima Filho, o capitalismo contribuiu para concretizar o assédio moral nas relações de emprego:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta. (FILHO, 2007, p. 152)

O assédio moral ganhou grandes proporções, pois vem se tornando um fenômeno social, na qual é significativo nas academias de Direito e no âmbito profissional. Debates entre especialistas no assunto, casos em que a mídia relata diariamente, leis sendo criadas nas esferas federais, estaduais e municipais, tudo isso transparece o porquê de o assédio moral ser um dos assuntos mais discutidos atualmente.

É possível perceber que as organizações trabalhistas atuais, ainda persistem em erros do passado, tolerando cada vez mais, atos de hostilidade, violência moral e psíquica no ambiente de trabalho a parte mais frágil da relação de trabalho que é o empregado.

Por essas razões é que afirmam que o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Porém, apenas na década de 80 é que pesquisadores e estudiosos voltaram sua atenção para o fenômeno, identificando o potencial de lesão no ambiente laboral em virtude de desgastes psíquicos e físicos que provoca. A partir de estudos psicológicos, se despertou o interesse social sobre tal conduta, que atinge a dignidade e a saúde do trabalhador, que até então não havia nenhum ordenamento jurídico que o repudiasse.

3.2 Conceituação doutrinária e normativa

Pode-se definir o assédio moral como toda conduta hostil, reiterada, ocorrida durante a jornada de trabalho, explicitadas através de frases discriminatórias e agressão verbal, com tentativa de isolamento, recusa de comunicação e no atentado contra a dignidade, cometido pelo assediador com o intuito de atingir a moral do trabalhador. Vieira afirma que:

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. (VIEIRA, 2007, p.88)

Caracteriza o assédio moral pela degradação das condições de trabalho onde prevalecem as atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Assédio moral pode ser entendido como todo comportamento abusivo que se exprime, especialmente, segundo Castro por:

Comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que ocasionem danos ao físico e/ou psíquico de determinada pessoa diante dos danos que são ocasionados a sua personalidade, a sua dignidade, pondo em risco a sua empregabilidade provocando a degradação do ambiente de trabalho. (CASTRO, 2012, p.32)

Visando buscar a exata compreensão para a expressão assédio moral, Stadler delimita o assédio moral como um fenômeno que versa sobre a:

Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum nas relações hierarquicamente autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (STADLER, 2008, p.29).

Em regra, o assédio moral concretiza uma violência psicológica em pequenas doses, começada sem nenhum aviso, continuada de forma subversiva, e muito destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos constantes e repetidos.

Segundo José Cairo Júnior o assédio moral é identificado como:

O comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e a sua dignidade. (CAIRO JUNIOR 2010, p. 717).

O conceito jurídico de assédio moral é difícil de se elaborar, devido às várias formas de sua manifestação.

Alice Barros definiu o assédio moral como:

Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.(BARROS, 2011, p.732)

Alguns doutrinadores destacam mais o dano psíquico em face do sofrimento psicológico que é sofrido pela vítima e outros dão ênfase à situação humilhante e o dano à imagem.

O sueco Heinz Leymann, citado por Menezes, conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil

de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social rivalidade. (MENEZES, 2002, p. 142).

Ensina-se também á definição de assédio moral o ilustre doutrinador Mauricio Godinho que:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves. (DELGADO 2012, p.1247).

Em síntese, pode-se dizer que o assédio moral é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muita das vezes através de pequenos ataques, que pela repetição, vão minando a autoestima da vitima. Este fenômeno atinge a honra subjetiva da vitima, pois mesmo diante do processo do assedio acaba se autodestraindo e diminuindo seu sentimento de autoestima, dignidade e sua capacidade física e intelectual.

3.3 Elementos caracterizadores do assédio moral

Cabe dizer que poderá ser considerado assédio moral aquilo que preencher com totalidade os elementos caracterizadores. Diante da proposta de caracterizar o assédio moral, analisemos, pois, os quatro elementos caracterizadores.

São elementos caracterizadores do assédio moral:

a) Conduta abusiva:

Entende-se por conduta abusiva, aquela que extrapola os poderes de chefia, objetivando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal, tal conduta é capaz de constranger a vitima, explicitando sentimentos de humilhação e inferiorização. Neste sentido, o jurista Luiz de Pinho Pedreira da Silva destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador. (PEDREIRA, 2004, p. 102)

b) Natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo:

Quanto à dignidade psíquica, pode-se dizer, que esta decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles religiosos, morais, dentre outros.

Tal elemento protetivo é denominado de direitos e garantias fundamentais que, nas no entendimento de Alexandre de Moraes, "são, em regra, de eficácia e aplicabilidade imediata". (MORAES, 2002, p. 60)

Destaca-se o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal onde se encontra previsão do direito a indenização por dano material, moral decorrente da violação da imagem, bem como da intimidade, da vida privada e da honra, consagrando ao ofendido o total reparo em virtude dos prejuízos sofridos.

c) Repetição e prolongamento da conduta:

Existe a necessidade de que esta conduta seja prolongada e reiterada no tempo, ou seja, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima.

Nem sempre a prática do assédio moral é fácil de se comprovar, porém, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a autoestima da vítima e a desestabilizá-la.

O assédio moral pode estar camuflado dentro de numa inocente "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima, uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, através de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranoico ou destemperado.

Segundo Cláudio Menezes:

"A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções". (MENEZES, 2002, p.189-195)

Neste entendimento, pode-se dizer que o assédio moral ira se caracterizar por um processo onde há um verdadeiro prejuízo psíquico ao trabalhador que na maioria das vezes reflete em sua auto estima. Ou seja, é necessário um conjunto de atos independentes entre si, para a persecução de sua finalidade destrutiva ao trabalhador, que é alvo desse processo.

3.3.1 Sujeitos

A violência psicológica pode ser individual ou coletiva, sendo causada por um ou vários agressores. Em razão de superioridade em muitos casos o agressor aproveita do seu lugar de superior para que possa menosprezar a vitima, expor, só para se sentir melhor e maior, possuindo objetivo de humilha-la. Pode ser cometido também por terceiros, como exemplo: professores que sofrem ofensas por seus alunos e não seus superiores. O assédio também pode ter caracterizado não somente com uma pessoa, mais varias, um grupo. Pode ser individual e também pode atingir todo quadro de funcionários dentro de uma empresa. Afirma Thome que:

O assedio moral pode atingir uma pessoa, um grupo de pessoas ou, ate, todos os empregados de uma empresa. Conforme definição de Heinz Leymann, a vitima do assedio pode ser tanto um único individuo, como vários, mas o assedio moral efetuado contra uma única vitima é o fenômeno mais encontrado. (THOME 2008, p.10)

Às vezes o assédio é cometido dentro da empresa, de funcionários para funcionários não chegando ao conhecimento de seus superiores, reduzindo a possibilidade do empresário responder juridicamente ao ato do assediador, porem vale ressaltar que em alguns casos há sim responsabilidades jurídicas do empregador ter que arcar com os prejuízos, por não ter conseguido manter o ambiente de trabalho salubre e organizado dentro de sua empresa. Segundo assevera Mauricio Godinho que:

O assédio moral praticado por trabalhador (es) pode ser ato e fato desconhecidos peio empregador e suas chefias - o que reduz a possibilidade jurídica de responsabilização do empresário pela ofensa e lesão perpetrada em face do comportamento assediador. Porém é preciso

39 que se mencione que, mesmo em casos de assédio moral cometido por trabalhadores contra colega(s), há certa possibilidade jurídica de ser o empregador responsabilizado pela vítima, em vista de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). (DELGADO, 2012, p.1231)

Para que facilite o entendimento, podemos dizer que o sujeito ativo pode ser caracterizado o agressor, aquele que agrediu a vítima com seu assédio, e se dá o nome de sujeito passivo, a vítima do assédio moral que teve um abalo psicológico e físico.

O agressor e a vítima não possuem características que sempre estarão presentes, ou um perfil de identificação, em abstrato, trata-se ou não de um agressor ou uma provável vítima do assédio moral. Porém através de algumas características pode-se chegar ao correto diagnóstico, o que, somando a análise do cotidiano da organização, e de como se exterioriza o assédio moral, permite a adoção de medidas repressivas ou de prevenção do terror psicológico no ambiente de trabalho. Segundo Hirigoyen:

“O agressor é classificado pela vitimologia como um sujeito perverso, e com fulcro no conceito” (HIRIGOYEN, 2006, p.139).

Com fulcro no conceito dado pelo psicanalista Alberto Eiguer, a autora assim conceitua o indivíduo perverso:

Perversos narcisistas são aqueles indivíduos que, sob a influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcisista do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo da dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que solicita. (HIRIGOYEN, 2006.p 141).

Todo indivíduo torna-se sujeito em situação de crise a utilizar mecanismos maléficos em sua defesa, especialmente quando se sentem lesados, e o sentimento de vingança aumenta.

Pode-se identificar que a inveja é o propulsor da ação maléfica, pois o que move o agressor é o sentimento de outrem, buscando extrair prazer de atos atentatórios a vida da vítima.

O perfil psicológico do trabalhador que está propenso a sofrer com o assédio moral, torna-se uma tarefa difícil, pois pode-se afirmar que qualquer pessoa pode ser a vítima, não existe uma categoria de pessoas que possa se tornar vítima de assédio moral. Segundo Guedes:

A vítima tem sido descrita pelos estudiosos do tema como aquela pessoa que foi escolhida pelo agressor por ter valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar, ou seja, como o assediador é ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstra possuir em abundância (GUEDES, 2003, p.65).

A vítima normalmente possui responsabilidade acima da média, uma autoestima elevada, tem prazer em viver, e por possuir essas qualidades, gera inveja e se torna incômoda para o agressor, representando uma ameaça para o seu cargo ou posição perante o grupo de trabalhadores.

Silva ao apontar sobre as características das vítimas de assédio moral afirma:

Pensemos em uma pessoa de alguma forma diferente dos outros: uma mulher em um escritório de homens ou vice-versa, uma pessoa mais qualificada, mais jovem, mais competente, ou o caso clássico do recém-contratado, talvez mais qualificado e mais jovem, mesmo que colocado imediatamente em posto de comando na empresa: as chances de sofrer de assédio moral para eles serão certamente maiores (SILVA, 2005, p.191)

Sucedem que o perfil da vítima não é exclusivo, porém existem trabalhadores que possuem características opostas, que fazem com que se tornem alvos fáceis da arrogância e perversidade do assediador. Para Hirigoyen:

O assediado é caracterizado como sendo uma pessoa fraca, com pouca confiança em si própria e que desempenha as suas funções de modo incorrecto, ou seja, de personalidade fraca e pouco competente. Estas debilidades podem torná-lo num alvo fácil de assédio moral. Mas mesmo, sendo um indivíduo com imensas qualidades profissionais e pessoais, o que gera no assediador sentimentos de inveja ou ciúme, pode fazer dela também uma vítima de assédio moral. Isto porque no local de trabalho, o assédio acontece quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe e recusa deixar-se subjugar. (HIRIGOYEN, 1999, p.64).

Ao analisar os resultados de alguns estudos, pode-se perceber que não são as características psicológicas que predestinam um trabalhador a tornar-se vítima de assédio moral.

3.3.2 Definindo o assédio moral no trabalho

Existe uma diversidade de definições para o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho. Desta maneira, tomam-se emprestados das doutrinas sobre o tema das áreas de medicina, psicologia, administração e direito, que são elementos indispensáveis para a definição de assédio moral. Leymann, pesquisador pioneiro nas pesquisas do fenômeno, assim define assédio moral:

O terror psicológico ou mobbing no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que, devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de mobbing. Estas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos duração de seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável (LEYMANN, 2000 [s.p.]

A partir da definição dada por Leymann, Hirigoyen define o assédio moral no trabalho como sendo:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 17).

O assédio moral no trabalho pode ser definido como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, sendo estas repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, podendo ser mais comuns onde existem relações hierárquicas, onde predominam condutas negativas e relações desumanas de longa duração, causadas por um ou mais chefes a um ou mais empregados, forçando a desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho forçando-o a desistir do emprego. De acordo com o que se encontra presente na Constituição Federal, a respeito da dignidade do trabalhador, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicável ao Direito do Trabalho consagra em seu *art. 1º*, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “*a dignidade da pessoa humana*”.

O art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao

agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanoserurais”.

Cumpra mencionar ainda, que o art. 205 considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. A importância desse artigo consiste em entendermos a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho. (BRASIL, 1998)

Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro:

Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002)

A humilhação repetitiva e de longa duração causa interferência na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando danos à sua 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, então, uma intenção de proteção da personalidade da dignidade do empregado, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, nem sempre suficientes para impedir a degradação do ambiente de trabalho que, cada vez mais, tem se tornado hostil.

Porém, independentemente da definição do assédio moral, o importante é compreender que o assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

É suma importância lembrar que apesar dos fatos isolados não parecerem com violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que gera a agressão, constituindo assim o assédio moral.

3.3.3 Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador

Conforme se verificou nos tópicos acima, as diversas visões quanto ao assédio moral no trabalho trazem em comum a prática humilhante e degradante, visando atingir a moral, a integridade física e psíquica do trabalhador, no ambiente de trabalho. Inafastável, portanto, que a submissão do trabalhador a práticas degradantes representa violação à própria dignidade do trabalhador. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral.

É que esse fenômeno destruidor possui estreita relação com os direitos fundamentais, pois traz consigo características daquilo que ocorre no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra os povos e agrupamentos humanos.

Destarte, Guedes afirma que o assédio moral no trabalho visa justamente dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Assim, guarda profunda semelhança com o genocídio, embora se trate de um projeto individual de destruição microscópica:

Quando o agressor decide destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em outro local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada à mais humilhante ociosidade. À semelhança do nazismo, o mobbing ataca a espontaneidade (GUEDES, 2003b, p. 38).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que se encontra previsto no artigo 1º da Constituição Federal, é um dos mais importantes fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil. Ao se deparar com uma situação de assédio moral, estamos diante de um afrontamento ao referido princípio constitucional.

Com isso, o princípio da dignidade humana constitui-se princípio determinante para os direitos fundamentais, é pressuposto de legitimidade do próprio ordenamento jurídico, como ensina Sarlet:

[...] a dignidade humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade (SARLET, 2002, p. 89-90).

Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.

Com isso, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, rege as relações do trabalho. Assim, certo é, que o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, por violar tal princípio constitucional, merece tutela jurídica, pois quando uma pessoa é discriminada, perseguida ou humilhada, a dignidade não esta sendo garantida.

Diante do exposto, constata-se que o assédio moral traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade. Razão por que o assédio moral merece ser juridicamente tutelado (GUEDES, 2003, p. 97).

O tratamento humilhante e degradante acaba levando a vítima a sentir-se menosprezada e descartada, gerando um sentimento que pode atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, razão por que um dos elementos do assédio moral é a natureza psicológica dos ataques, como se verificará no tópico seguinte.

A relação de trabalho deve ser sempre pautada no princípio da boa-fé. Com isso, não pode o empregador afastar-se de tal princípio e conseqüentemente, atingir o princípio da dignidade da pessoa humana, pois uma vez que este princípio esta sendo violado, também será atingido os direitos da personalidade do empregado.

3.3.4 A natureza psicológica dos ataques

A natureza psicológica do ato também configura um elemento essencial para que possa caracterizar o assédio moral. De acordo com Felker:

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vitima através da dominação. Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar as relações sociais, vezar, constranger, a vítima é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da autoconfiança (FELKER, 2006 p.172).

O assédio moral traz como consequência a desmotivação da vítima querer trabalhar, que daí surge a instabilidade do ambiente de trabalho, gerando tensões de

toda ordem que levam os desajustes sociais e transtornos psicológicos, atingindo diretamente a saúde do trabalhador.

Os resultados sobre as vítimas de assédio moral, podem ser considerados devastadores, pois dele advém a desestruturação da personalidade, quebra da autoestima, sentimento de inferioridade intelectual e social e estresse psíquico.

Podendo ser encarado como um trauma que a vítima tem que suportar, por causa de sequelas físicas e psicológicas geradas, consequências que ficam marcadas para a vida do assediado. Nesse entendimento Marie France Hirigoyen registra que:

Quando o assédio moral é recente existe ainda uma possibilidade de reação ou esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbio do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. É a auto defesa do organismo uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adapta-se para enfrentar tal situação. Nesta fase, a pessoa poderá ter uma recuperação rápida se imediatamente for afastada do seu agressor, ou se raramente ocorrer o fato, lhe pedem desculpas, então logo a vítima não terá consequências em longo prazo e terá recuperado seu equilíbrio. (HIRIGOYEN, 2006)

A natureza psicológica do ato, também configura elemento essencial para a caracterização do assédio moral. Nesse sentido Felker:

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima através da dominação. Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a auto estima, cortar as relações sociais, vazar, constranger, a vítima é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da auto confiança (FELKER, 2006, p. 172)

O sofrimento gerado pelo clima de terror que afetou a vítima de assédio, é capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, onde os resultados poderão ter proporções significativas, gerando danos não somente a saúde mental e moral da vítima, mas também ao físico da pessoa que sofreu humilhação.

Evidentemente, existem indivíduos que possuem uma estrutura psicológica mais preparada do que outros, resistindo aos ataques que lhe cause doenças psicológicas. Por isso, existe a discussão sobre a necessidade de prévia constatação da existência do dano psíquico emocional para que ocorra a caracterização do assédio moral.

3.3.5 O requisito da reiteração

Para falar do assédio moral, é indispensável o requisito da reiteração. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico. É necessário que exista a conduta abusiva, que pode trazer danos a personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa e por em perigo o trabalhador ou condenar o ambiente de trabalho, sobretudo através de comportamentos, palavras, atos, gestos, podendo ir do isolamento a desqualificação profissional até chegar a destruição psicológica da vítima.

De fato, o agressor que submete a vítima por intermédio de conduta reiterada e irregular humilhação, tendo como finalidade vê-la excluída do ambiente de trabalho, revela um componente discriminatório, obrigando a vítima destruição ou redução da igualdade de condições que lhe é devida.

Com isso se faz relevante a compreensão do elemento da reiteração como atitudes não isoladas, não eventuais, não pontuais, que visem a destruição da dignidade psicológica do trabalhador, quer seja por agressões aparentemente solidárias, porém particularmente humilhantes.

3.3.6 Condutas abusivas

A exposição do trabalhador a situações humilhantes, podendo estas ferir sua dignidade e saúde pode ser considerada conduta abusiva, nesse sentido versa Guedes que:

Refere-se que tais condutas abusivas são aquelas que humilham, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação e terminam na destruição psicológica da vítima. (GUEDES, 2003, p. 33)

No mesmo sentido Hirigoyen ensina que:

Conduta abusiva é aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p. 65)

Nesse entendimento Alkimin diz que embora não haja descrição de conduta ou ação típica do assédio moral, este pode ser praticado mediante qualquer conduta imprópria, com o intuito de degradação do ambiente de trabalho e de causar dano físico e psíquico a vítima, colocando em perigo o emprego. A autora afirma também que toda conduta abusiva dentro do ambiente de trabalho contraria os bons costumes e a boa fé que deve prevalecer nas relações jurídicas ou sociais:

A conduta assediante é aquela capaz de romper com equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-ética, sendo contrária aos bons costumes e a boa- fé que deve nortear toda relação social ou jurídica (ALKIMIN, 2005, p.48).

Nas relações de trabalho o assédio moral se caracteriza, como violador dos deveres contratuais de tratamento mútuo com lealdade e dignidade, violando o dever jurídico de tratamento com respeito a dignidade e personalidade do outro, que é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o do contrato de trabalho.

A conduta abusiva no assédio moral traz implícitos os requisitos do ato ilícito, violando o ordenamento jurídico e gerando dano a outrem, restando que a violação do dever jurídico e lesão estão ligados por um vínculo de causalidade.

A relação entre empregado e empregador normalmente é conflituosa, não somente por envolver pessoas, mas sim pelo fato de se relacionarem pela via da hierarquia e poder de comando. Toda empresa tem por necessidade um comando e uma hierarquia para se estabelecer no mercado econômico, todavia, este poder é conferido para o empregador controlar as atividades profissionais realizadas pelo empregado, mas pode-se observar o abuso deste poder na relação de emprego. Através disso o trabalhador se encontra exposto ao assédio, podendo sofrer humilhações e constrangimento e até sendo obrigado a realizar trabalhos forçados como:

- Atribuições de tarefas complexas com prazos de cumprimento incompatíveis;
- Ocultação deliberada de informações essenciais ao bom cumprimento das tarefas;
- Críticas insistentes e públicas ao desempenho sem apuração das razões possíveis para o fato;
- Segregação de trato do empregado mediante contato por meio de terceiros;

- Humilhação pública, assim compreendida por exemplo o confinamento do ambiente de trabalho, revistas pessoais e de mesa de trabalho, inadequação do ambiente de trabalho;
- Tratamento rude ou irônico com realce de dotes individuais negativos;
- Insinuações a respeito de condutas sexual e social;
- Ociosidade deliberada, rebaixamento funcional;
- Propagação aberta ou vela de problemas pessoais ou familiares.

Esse poder diretivo pode se transformar no instrumento necessário para o empregador ignorar ou lesar direitos personalíssimos do trabalhador, haja vista as práticas arbitrárias, abusivas ou ilegais.

Quando o empregador excede os limites do que é necessário para o desenvolvimento das atividades empresariais há de serem invocados os direitos fundamentais do trabalhador para limitarem o poder empresarial, como forma de limitar as perdas das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em colisão.

Por essas razões, tais condutas abusivas devem ser duramente reprimidas, com a consequência da obrigação de reparar os danos causados, tanto patrimoniais, como morais. Observando que a conduta abusiva do assédio moral, pressupõe ato doloso do agente.

3.3.7 Intencionalidade do ato

É de grande importância a investigação do elemento intencionalidade do ato. Deve-se analisar se o agressor possuía a intenção de prejudicar, pois é ela que vai determinar se o ato configura ou não assédio moral. Nesse sentido Hirigoyen ensina que:

Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. O que vai distinguir a ação de uma pessoa normal, do indivíduo perverso é que esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. A perversidade, ao contrário, implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa. (HIRIGOYEN, 2006, p. 139)

A intencionalidade para muitos autores trata-se de um fator inerente ao assédio moral. Sem ele não se fala em assédio, pois deve haver a conduta dolosa no assédio moral, pois existe o objetivo de destruição emocional do assediado. Porém, existem também autores que afirmam que a partir do momento em que ocorreu a degradação da vítima ira se caracterizar o assédio moral sem cogitar sobre a intencionalidade ou não do ato.

Contudo, afirma a Juíza Candy Florêncio Thome citando Marie-France Hirigoyen: “Não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade”. É comum se considerar a intencionalidade como presumida no Assédio Moral no Trabalho.

E importante a investigação deste elemento. Deve-se indagar se o agressor possuía a intenção de prejudicar, pois é ela que vai determinar se o ato configura ou não o assédio moral. Para melhor entendimento de como se dá a intencionalidade do ato, a autora Hirigoyen descreve que o assédio se estabelece em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta (HIRIGOYEN, 2006, p.107).

Pode-se observar que o ato doloso do agressor é inescapável do assédio moral, onde a conduta abusiva insita o conceito de assédio moral pressupondo o ato doloso do agente.

3.3.8 Finalidade de exclusão

A finalidade de exclusão é exposta por estudiosos do assunto como uma característica do assédio moral, que está muito vinculada a intencionalidade do ato. É tida como um dos principais elementos que mais dá destaque ao assédio moral. Pois com a junção dos pressupostos, dará a terminação do ato, objetivando excluir o assediado do grupo em que o mesmo está vivenciando as situações desagradáveis.

O propósito de destruir a vítima é, em última análise, envidar todos os meios, seja veladamente ou não, para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, seja fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, seja tornando o clima de trabalho tão degradante que a force a pedir demissão, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde. (NASCIMENTO, 2004, p.925).

A exclusão pode ser gerada pelo empregador ou por colegas de trabalho, que insistem para que a vítima que sofre de assédio moral, venha pedir demissão ou

para obter licença para que faça tratamento de saúde, até mesmo causando constrangimento a vítima, julgando como se ela fosse responsável pela degradação da empresa, fazendo pressão para que ela venha se retirar do ambiente de trabalho.

Essa finalidade possui o objetivo de conseguir a despedida indireta do empregado, por consequência e discriminação por parte do empregador, que esta prevista em nossa legislação como motivo justo para rescisão do vínculo contratual por parte do empregado.

Nascimento destaca que a finalidade de exclusão guarda profundos traços discriminatórios.

Imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

Este elemento não pode ser desprezado no assédio moral, pois o efeito da conduta abusiva e reiterada, atenta a dignidade psíquica da vítima, deve então ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente. Vale ressaltar que essa finalidade pode ser implícita ou explícita, pois se a manifestação for expressa no sentido de afastar a vítima do ambiente social, não se tem dificuldade na verificação do assédio moral. Contudo, é inaceitável a imposição de “brincadeiras” que exponham a vítima ao ridículo.

Nesse norte, Silva Neto afirma que:

O agressor que submete a vítima por meio de conduta reiterada e irregular de humilhação, constrangimento, hostilidade, com a finalidade de vê-la excluída do ambiente de trabalho, revela forte componente discriminatório, submetendo a vítima à destruição ou redução da igualdade de condições que lhe é devida (SILVA NETO, 2002, p. 97)

Com isso, os atos que tiverem como finalidade a exclusão do indivíduo do local de trabalho, são atos violadores e discriminatórios, dos direitos de personalidade da vítima.

Vale ressaltar que na maioria das vezes o empregador é representado por seus prepostos, (Gerentes, Supervisores, Diretores, entre outros) e que o ato que for praticado por estes que estão de frente aos empregados no âmbito de trabalho,

justifica as sanções para os motivos que estão previstos no artigo 483 da CLT, podendo acarretar a despedida indireta.

3.4 A abordagem jurisprudencial

A jurisprudência tem estado atenta, com preocupações e entendimento de que o assédio moral é um fato que destrói o homem, gerando consequências a sua integridade física, como também mental, e sua moral se manifestando cada vez mais nos dias de hoje dentro de empresas privadas e também no setor público.

O assédio moral é caracterizado por práticas discriminatórias que visam desestabilizar o empregado, fazendo com que a vítima se sinta excluída, ocorrendo muitas das vezes de forma velada.

Assédio moral caracterizado por comprovação da conduta abusiva e ilícita da ré em obrigar a autora a realizar atividades incompatíveis com a função.

PROCESSO nº: 0100541-80.2016.5.01.0049 (RO)
RECORRENTE: KELLY CRISTINA DA SILVA THOMAZ
CLINICA DA GAVEA S A
RECORRIDO: KELLY CRISTINA DA SILVA THOMAZ CLINICA
DA GAVEA S A
RELATOR: DESEMBARGADOR BRUNO LOSADA
ALBUQUERQUE LOPES

EMENTA:

RECURSO ORDINÁRIO. 1 - Recurso ordinário da ré. ASSÉDIO MORAL. Na hipótese, diante do acervo fático probatório, está comprovada a conduta abusiva e ilícita da ré de obrigar a autora a realizar atividades incompatíveis com a função técnica da área de saúde, para a qual fora contratada, chegando a puni-la quando esta se negou a cumprir tais tarefas, além de dispensar tratamento desrespeitoso e agressivo à autora, razão pela qual deve ser prestigiada a valoração da prova testemunhal exercida pelo juiz, em contato pessoal, não merecendo qualquer reparo a sentença no tocante à presença de provas que permitam o reconhecer o

fato indenizável. Quanto ao índice de correção, de se adotar o entendimento expresso em decisão de liminar no E. STF. Recurso parcialmente provido. 2 - Recurso adesivo da autora. DIFERENÇAS SALARIAIS. LEI ESTADUAL. No comparativo entre as normas coletivas colacionadas e as leis estaduais, constatou-se a vantagem destas, porquanto é de aplicar os pisos salariais estabelecidos nas Leis Estaduais nºs 6702/14 e 6983/15, quando se evidenciou serem estas mais benéficas à trabalhadora. Recurso provido.

(TRT-1 - RO: 01005418020165010049 RJ, Relator: BRUNO LOSADA ALBUQUERQUE LOPES, Primeira Turma, Data de Publicação: 20/02/2017). Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509291737/recurso-ordinario-ro-1005418020165010049-rj/inteiro-teor-509291837>

O julgado trata de recurso ordinário, onde ficou comprovado a atitude ilícita e abusiva da ré, de obrigar a autora a realizar atividades incompatíveis com sua função técnica da área de saúde, para a qual fora contratada, chegando a puni-la quando esta se negou a cumprir as tarefas.

Os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, após conhecer de ambos os recursos concederam parcial provimento ao recurso ordinário da ré para determinar que se observe como índice de correção, o fixado na Lei 8.177/91, e dar provimento ao recurso adesivo da autora, para deferir o pagamento das diferenças salariais pleiteadas na causa de pedir, nos limites do pedido contido no item c do rol, com reflexos no RSR, horas extras, 13º salário, férias + 1/3, FGTS + 40% (ID f902ead). Tudo nos termos da fundamentação.

O acúmulo das funções se caracteriza quando o trabalhador tem que efetuar tarefas que não estão relacionadas com o seu cargo para o qual foi contratado, além das tarefas rotineiras de sua profissão. Quando ocorre isto, o trabalhador tem o direito de receber uma remuneração salarial adicional.

Existe caso onde trabalhador é obrigado a executar atividades que correspondem a um outro cargo, sendo chamado de desvio funcional. Nesta

situação, caso a remuneração desta outra atividade seja maior do que a da atividade em que o trabalhador foi contratado para realizar, ele deve procurar um responsável para reclamar por uma equiparação salarial.

Quando o trabalhador identificar que esta praticando atividades que não se encontram previstas no seu contrato de trabalho, ele deve procurar o Sindicato que representa a sua categoria profissional no seu Estado ou procurar por um advogado trabalhista com objetivo de obter orientação sobre como proceder.

Assédio moral caracterizado por acúmulo de funções e diferenças salariais

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

PROCESSO nº 0000542-04.2014.5.17.0010 (RO)

EMBARGANTE: DAYSE CRISTINA DUARTE DE OLIVEIRA

EMBARGADO: LOCALCRED TELEATENDIMENTO E TELESSERVICOS LTDA

RELATORA: DESEMBARGADORA WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI

ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS

INDEVIDAS. O jus variandi atribui ao empregador o amplo poder de dirigir a prestação do serviço (art. 2º, CLT), podendo atribuir ao empregado os serviços que sejam compatíveis com sua condição pessoal. No caso, as atribuições desempenhadas pela reclamante eram aquelas atribuídas ao seu cargo, não havendo falar em acúmulo de funções. (TRT 17ª R., RO 0001945-93.2015.5.17.0132, 2ª Turma, Rel. Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT 30/08/2017).

Trata-se de embargos declaratórios opostos pela reclamante, onde foi negado o provimento ao recurso ordinário por ela interposto quanto ao tema "danos morais".

Os Magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária realizada no dia 17.08.2017, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza; com a participação dos Exmos. Desembargadores Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Lino Faria Petelinkar e da douta representante do Ministério Público do Trabalho, Procuradora: Maria de

Lourdes Hora Rocha; por unanimidade, conhecer dos embargos de declaração e, no mérito, dar-lhes parcial provimento, para corrigir erro material, sem conceder efeito modificativo ao julgado.

4 ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS.

Resta demonstrado que o assédio moral inserido no ambiente de trabalho, traz sérias consequências para a vítima, em especial a sua saúde física e psíquica, embora não se restrinja somente a ela, pois as consequências se projetam também para a organização e para a sociedade. Assim, a importância de se analisar, de forma mais específica, as consequências do assédio moral.

A vítima de assédio moral acaba se desinteressando pelo trabalho, tendo seu lado emocional desestabilizado, tendo doenças já existentes agravadas e ainda o surgimento de distúrbios psicossomáticos como: cansaço, nervosismo, ausência de sono, incômodos na saúde, problemas digestivos, entre outros. Afirma Hirigoyen:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais (HIRIGOYEN, 2002, p. 173).

Outra consequência sofrida pela vítima é a depressão que surge com a prolongação dos atos de assédio moral, atingindo a mente e o corpo da pessoa, gerando mudanças no comportamento, ânimo, energia e afetividade, estimulando complexo de culpa, obsessão e desinteresse pelos próprios valores. Para Barreto:

[...] individual ou enquanto “política da empresa” contra o coletivo, o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormenta, impõe medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações de família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social, e, principalmente entre os homens, o uso de drogas. (BARRETO, 2002, p.3)

A repetição do ato de assédio toma conta da pessoa causando medo excessivo e fazendo com que perca a confiança em um apoio profissional, fazendo com que se isole, pois existe a impressão de que pode voltar a se assediada. O obreiro passa a ser incapaz de atingir a produtividade solicitada pela empresa, assim, trabalha doente, por uma questão de sobrevivência, se tornando dependente

da empresa e se sujeitando a situações humilhantes. Nesse sentido Hirigoyen diz que:

O assédio moral na maioria das vezes leva à saída da vítima do emprego, num estado de saúde muito debilitado, ficando sem condições físicas e mentais para se realocar no mercado de trabalho. Sua pesquisa mostra os seguintes números: em 36% dos casos a vítima é desligada da empresa; 20% destes a demissão vêm em decorrência de falhas no trabalho; 9% a demissão é negociada; 7% a pessoa é quem pede demissão; e 1% trata-se de pré-aposentadoria. (HIRIGOYEN, 2002, p. 159)

O ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador deve encontrar meios com os quais vão prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita a sua relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que, a saúde é tópico de direito de massa e o ambiente equilibrado é essencial para se ter qualidade de vida, e direito constitucionalmente garantido.

Apesar de não existir uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral no trabalho suas consequências afetam, além da vítima, os custos operacionais da empresa, causando baixa produtividade, falta de motivação e de concentração fazendo com que aumentem os erros do serviço. Fonseca assinala a respeito:

O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local (FONSECA, 2007, p. 38).

A consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa, sobrecarregando, dessa forma, a Previdência Social.

4.1 Consequências para o empregado

O assédio moral pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do empregado assediado e também dos colegas não participantes do assédio, criando assim um ambiente de trabalho hostil e desagradável. Além disso, o assédio enseja consequências jurídicas. Silva afirma que:

Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, considerado como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio [...] (SILVA, 2004, p.38).

Pode-se ver que os efeitos causados pelo assédio moral, causa graves consequências a saúde física e mental do empregado e também dos colegas não participantes do assédio criando assim um ambiente de trabalho hostil e desagradável, visto que a humilhação repetitiva e prolongada contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, causando: estresse e ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar inclusive ao estresse pós traumático, a vítima não consegue superar o ocorrido com o transcorrer do tempo e tem sempre guardado na memória todas as situações vexatórias as quais fora submetidas. Além disso, predomina sentimento de vergonha e humilhação, perda de sentido podendo causar modificações psíquicas. Neste sentido, afirma Ferreira:

A violência moral no trabalho projeta efeitos negativos sobre a sociedade, podendo-se sob este prisma mencionar como consequências do assédio a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por enfermidade, aumento do malestar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego (FERREIRA, 2007, p.48-49).

É mister citar que existem casos que os sintomas causados pelo assédio perduram ao longo do tempo, mesmo o assediado não possuindo mais convívio com o agressor. Estabelecidos os danos causados a saúde da vítima, em seguida vem os danos relativos ao patrimônio desta, uma vez que, os abalos físicos e mentais acarretam altos custos com medicação e afetam diretamente a capacidade laboral do mesmo. A menor produção pode até acarretar a demissão do mesmo. Comenta Márcia Novaes Guedes:

A pesquisa realizada pela médica brasileira Margarida Barreto, revelou que 42% das pessoas entrevistadas apresentam histórias severas de humilhação no trabalho. Embora as mulheres estejam mais expostas e conseqüentemente sejam mais humilhadas do que os homens, são eles, entretanto, que pensam mais em suicídio. Todos os 376 homens entrevistados admitiram que, além de usar drogas, especialmente o álcool, pensaram na possibilidade ou tentaram cometer suicídio. A crise é particularmente grave entre os homens, segundo a doutora margarida, porque eles têm mais dificuldade de expressar as emoções. De um grupo de 870 pessoas entrevistadas, 30% passaram a usar drogas, incluindo bebidas alcoólicas e drogas pesadas. (GUEDES, 2005, p. 114)

Neste sentido Paroski ensina que:

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções (PAROSKI, 2006, p. 1).

Igualmente, é notório que o trabalhador assediado, que tratava-se de um funcionário exemplar, cumprindo com suas funções rigorosamente, passa a ter o ambiente de trabalho como um lugar perturbado e insuportável, não cumprindo com suas tarefas, não produzindo, faltando com frequência por não suportar o ambiente opressivo de trabalho. Acerca disso, diz Oliveira:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. (OLIVEIRA, 2015, p. 25)

Observa-se que a família do trabalhador assediado também sofrerá conseqüências, do assédio moral sofrido no emprego. A família da vítima nem sempre possui conhecimento do que ocorre na relação de emprego, muitas vezes os trabalhadores refletem sozinha a angústia, o estresse, até mesmo a grosseria, obtendo como resultado conseqüências drásticas, muitas vezes irreversíveis. Nesse sentido, preleciona Martins:

A família pode não entender o que está acontecendo com o empregado. O cônjuge pode pedir a separação ou divórcio por não entender o que

acontece com a vítima. Os filhos da vítima podem também ter problemas psicológicos, como reflexos do estado da vítima, precisando ser tratados (MARTINS, 2012, p. 85).

A autora Hirigoyen em 2014 afirmou que as consequências geradas na vida da vítima de assédio moral podem ser classificadas por etapas como:

O choque - quando as vítimas se dão conta da agressão, ficam em estado de choque, sendo que até então, mesmo que outros lhes tivessem alertado sobre sua submissão ou tolerância em relação ao desrespeito sofrido, as mesmas mostravam-se confiantes. Quando descobrem e compreendem que foram usadas e humilhadas sentem-se feridas e desamparadas. Sentem vergonha por terem sido manipuladas, pode surgir nesta fase um sentimento de vingança, mas na maior parte das vezes esperam um pedido de desculpas por parte do agressor, um reconhecimento que resgate sua identidade e isso dificilmente acontece ou quando acontece é por parte dos colegas que foram testemunhas e cúmplices passivos neste processo.

A descompensação – Nesta fase as vítimas encontram-se enfraquecidas, sentem-se diretamente agredidas, neste estágio muitas pessoas procuram tratamento psiquiátrico, existe risco de suicídio, e se houver a tentativa, isto deixa o agressor satisfeito, visto que comprovaria que o outro é fraco, louco e que as agressões se justificavam. “As perturbações psicológicas não resultam diretamente da agressão, mas do fato de o sujeito estar incapaz de reagir. Faça ele o que fizer, está errado, faça o que fizer é culpado”.

A separação – A separação ou saída da empresa acontece por iniciativa das vítimas, nunca dos agressores e neste processo os agressores consideram-se lesados, é comum acontecer da vítima ser processada pela empresa, acusada, por exemplo, de ter levado um documento importante da empresa. É comum a vítima sentir-se culpada, quando na verdade é ela que está perdendo tudo.

A evolução – Trata-se da fase, quando a vítima já está afastada do seu agressor, porém prevalecem as lembranças das humilhações sofridas que são revividas por imagens, pensamentos, emoções intensas e repetitivas. Muitas vítimas preferem não tocar no assunto e outras possuem necessidade de falar sobre o que lhes aconteceu. Outras ainda podem desenvolver os sintomas que se aproximam da definição de estresse pós-traumático do DSM IV. Em muitos casos as consequências a longo prazo serão percebidas apenas quando após uma licença

para tratamento, eles parecem sentir-se melhor e recebem alta para voltar a trabalhar. Neste momento retornam os sintomas: angústia, insônia, idéias de suicídio. O paciente demonstra não ter mais condições para retornar ao trabalho e se estabelece um círculo vicioso “O paciente entra em uma espiral – recaída, nova licença de trabalho, retomada, recaída... - que pode levar a demissão”.

Assim, há de se entender que o trabalhador assediado irá apresentar consequências causadas pelo assédio em todo âmbito de sua vida, qual seja, a saúde, física, familiar, profissional. Além disso, cumpre destacar que o trabalhador não apresentará empenho em suas funções, bem como rendimento satisfatório ocasionando também prejuízos à empresa.

Certamente o assédio moral irá gerar prejuízos de ordem econômica para a organização e o comprometimento de sua imagem externa, sua reputação perante a sociedade e consumidor e no mercado de trabalho.

Homens e mulheres reagem de forma diferente à violência moral.

Nas mulheres predominam emoções tristes como: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, náuseas, diminuição da libido, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos.

Já os homens assediados têm dificuldades em conversar sobre a agressão sofrida, preferindo ficar em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Ficam se sentindo confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos, das agressões vividas. Sentindo-se envergonhados, se isolam objetivando evitar comentários sobre o acontecido com a família ou amigos mais próximos, sentindo desejos de vingança. Neste sentido Hirigoyen enfatiza que:

As consequências, o impacto dos procedimentos, serão mais fortes se partirem de um grupo aliado contra uma só pessoa do que se vier de um único indivíduo, bem como que o assédio de um 33 superior hierárquico é mais grave do que o de um colega, pois a vítima tem o sentimento, na maioria justificado, de que existem menos recursos possíveis dos casos e que existe muitas vezes uma chantagem implícita na ação (HIRIGOYEN 2002, p.118).

Em todas as espécies de sofrimento no ambiente de trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando acaba o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal, porém no caso do assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes

que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade, mesmo que a vítima se afaste do ambiente onde sofreu o assédio.

4.2 Consequências para o empregador

A empresa também sofre consequências, adquirindo prejuízos causados pela prática do assédio moral. Além das faltas constantes do trabalhador assediado, a empresa não poderá contar com a produtividade do funcionário assediado, ou seja, resulta na falta de confiança sobre o empregado, pois, não possui mais a convicção de que o empregado trará a mesma produtividade.

O autor Martiningo diz que:

Quando a empresa se cala diante do assédio moral, paga um preço muito alto, pois o terror psicológico tem sua causa na ineficiência da organização, tendo entre outras consequências a queda da produtividade. (MARTININGO, 2007, p.98).

Torna-se visível que a produtividade do trabalhador é diretamente afetada quando passa a ser vítima da violência no ambiente de trabalho, ou ainda quando é testemunha a prática do assédio moral, pois projeta no assediado a sua pessoa, e passa a se comportar como uma suposta vítima.

O prejuízo vivenciado pela organização não se limita na queda de produtividade do trabalhador, pois gera o aumento do absenteísmo, devido ao afastamento do funcionário para fazer tratamentos de saúde decorrente das sequelas deixadas pela violência, gerando prejuízos afetivos a organização, que acabam se agravando com o pedido de demissão da vítima.

Cimbalista afirma que:

Não se pode ignorar, ainda que o desequilíbrio emocional vivenciado pelo assediado pode conduzir a perda da concentração no trabalho, podendo contribuir para o acidente de trabalho, sendo este outro fato que fere o absenteísmo na organização, e eventual perda de equipamentos (CIMBALISTA, 2008, p.43).

O assédio moral ocasiona a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta, ou seja, por justa causa praticada pelo empregador. O artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas define quais são os motivos que o empregado

poderá rescindir o contrato de trabalho considerando o ato praticado pelo empregador.

Cabe a rescisão indireta, conforme estabelece a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483, que assim se manifesta:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de suas família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no, fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1942).

Pode-se observar que o artigo descrito traz claramente as possibilidades de o assédio moral a ser praticado através dos atos que caracterizam o assédio, como as exigências superiores às que são de obrigação do empregado, o tratamento de rigor excessivo pelo empregador ou superiores hierárquicos, as ofensas à honra e a boa fama do trabalhador, bem como limitar o trabalho ao empregado, usando esta última como forma de castigo, ambas estabelece, portanto, o direito ao empregado da rescisão indireta.

Uma vez que, o assédio moral for considerado como acidente de trabalho e provocar incapacidade poderá ser comparado a doença ocupacional.

Um exemplo da doença ocupacional gerada pelo assédio moral é a Síndrome de Burnout, que é gerada pelo estresse no ambiente de trabalho, tem como característica o esgotamento físico, psíquico e emocional decorrente das condições de trabalho. Conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-18-08-2009 DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.212/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora. (TRT-9 9748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA Data de Publicação: 18/08/2009) Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18923694/9748200715902-pr-9748-2007-15-9-2-trt-9>

A doença do trabalho, nos termos do disposto no art. 20, II, da Lei nº 8.213/91, é aquela adquirida em razão das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente. Subdivide-se em:

a) Típica: Se encontra prevista no art. 20, II, da Lei 8.213/91. Serão consideradas doenças do trabalho típicas aquelas citadas no Anexo II do Decreto nº 3.048/99. Necessitam de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, pois há presunção legal nesse sentido.

b) Atípica: É Também chamada de mesopatias, encontra-se previsão no art. 20, § 2º da Lei 8.213/91, nos seguintes termos: “Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.” Trata-se das denominadas mesopatias, que exigem comprovação do nexo de causalidade com o trabalho.

Com isso, quando houver a comprovação de que a doença do trabalhador decorrente do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, será considerada doença do trabalho atípica, atraindo a responsabilidade civil do empregador, nos

termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, e dos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil.

4.3 Consequências para o ambiente de trabalho

O comportamento desumano nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. O ambiente laboral quando sadio, é fruto das pessoas que estão inseridas nele, do entrosamento, da motivação e união de forças em prol de um objetivo comum, que é a realização do trabalho. Barreto afirma que:

A qualidade no ambiente de trabalho, sob o prisma individual, exige além de relacionamentos produtivos, a integração de todos os envolvidos; logo, não havendo o comprometimento dos trabalhadores a qualidade restará prejudicada. (BARRETO, 2008, p. 36)

Porem, esta integração vai se tornar comprometida quando os empregados se sentirem perseguidos, desmotivados e assediados moralmente. Para a vítima o ambiente de trabalho vai se tornar insuportável, sem que ela possa julgar o momento em que as condições de trabalho se tornaram deteriorada. Normalmente a vítima não possui outra escolha a não ser se afastar do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.

O assédio moral se instala inevitavelmente na empresa, fazendo com que ocorra um clima desfavorável, de tensão, apreensão e competição. A primeira consequência a ser notada é a da queda na produtividade, seguida da redução na qualidade do serviço prestado, ambas sendo geradas pela instabilidade sentida no seu posto de trabalho. Nesse sentido versa Melo que:

Ambiente de trabalho é, pois, o habitat laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais há de prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita a relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que a saúde é tópico de direito de massa e ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida e direito constitucionalmente garantido (MELO, 2001, p.30)

Machado diz que as questões que envolvem o direito ambiental do trabalho, passaram a participar da saúde do trabalhador, pois para o mundo do trabalho, a aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, coloca a ecologia dentro da política:

O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja, irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica, que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores (MACHADO, 2001,p.67)

A situação de exploração frequente traz como consequência a opressão dentro do ambiente de trabalho, que passa a ser constante. Assim as praticas do assédio moral são desencadeadas através de condutas abusivas que, por sua reiteração, ocasionam lesões a dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, fazendo com que consequentemente o ambiente de trabalho torne-se insuportável.

O respeito para se obter um meio ambiente de trabalho equilibrado caracteriza-se como um direito fundamental, na medida em que implica, necessariamente, a defesa do direito a vida, que é o mais básico dos direitos fundamentais.

4.4 Formas de se afastar o assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho vai se caracterizar pela exposição do colaborador para que ocorram situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, causando consequências na autoestima da vítima, causando danos à saúde mental e física não somente da vítima da agressão, mas também dos colegas de trabalho que presenciam os fatos, destruindo o bom clima organizacional do trabalho e diminuindo a produtividade dos funcionários.

Não existe uma única ação para garantir que os gestores não pratiquem abusos contra seus subordinados e colegas. A empresa tem que se valer de uma série de atitudes e regras que eduquem seus funcionários. Para prevenção do assédio moral dentro das organizações é importante a união das partes envolvidas, tais como os gestores, médicos do trabalho, sindicatos, técnicos de segurança, os setores de RH e estes devem transmitir segurança e respeito quando procurados para que o funcionário possa expor seus sofrimentos e suas frustrações que acontecem na jornada de trabalho. Afirma Mendonça que:

“Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador”
(MENDONÇA, 2001, p. 154).

Aponta Luciany Pereira dos Santos:

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 a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade (SANTOS, 2003, p. 151).

(PASTORI TERRIN, 2008) afirma que a Consolidação das Leis trabalhistas no Brasil não possui dispositivos específicos que tratam sobre a prevenção do assédio moral, uma vez que sua elaboração se deu em uma época onde a preocupação com o empregado limitava-se a sua integridade física. Suas normas não alcançavam a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador. Existem propostas de prevenção já sendo utilizadas, obtendo resultados positivos, pois fazem com que o ambiente de trabalho fique mais sadio e propício, contribuindo, conseqüentemente para a diminuição da prática de assédio moral dentro do local de trabalho. Podendo ser destacadas, as políticas sindicais de prevenção, intervenção do Ministério Público do Trabalho, ações empresariais e os Projetos de leis.

Os sindicatos devem sempre colocar em primeiro plano a segurança e saúde dos trabalhadores, abrindo as portas da entidade para denúncias, formando coordenadores, que são para serem referência e perceberem a da vítima de assédio que chega até o sindicato.

Os sindicatos podem atuar com a ministração de palestras, cartilhas expositivas, conscientizando e informando sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, assim, contribui de forma grandiosa para que ocorra sua prevenção.

É de grande importância a utilização de métodos preventivos ao assédio moral no ambiente de trabalho. O nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador ira ser responsável pelos atos de seus empregados, bem como incumbe àquele a reparação ao dano sofrido pelo trabalhador, motivo pela qual a empresa deve buscar se precaver da ocorrência desses atos, uma vez que pode vir a ser punida até mesmo por sua negligência.

Existe a necessidade de que as empresas abordem aspectos éticos que circundam a problemática, buscando estabelecer alguns parâmetros éticos e morais

que são de grande importância. As empresas possuem o dever de reconhecer as causas da violência moral dentro do ambiente de trabalho, sem esquecer que é obrigação dos empregadores garantirem condições de trabalho adequadas, sem colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores. Segundo Melo:

Ainda que economistas demonstrem que os custos do assédio moral são bem mais elevados do que a prevenção, no Brasil, por razões culturais, em regra, não tem sido prioridade patronal o investimento na prevenção. Alguns estudiosos dizem que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de combate ao terror psicológico. O que, no entanto, constitui um grande equívoco, posto que, como demonstrado por algumas empresas multinacionais, o investimento nessa área representa um bom negócio em termos econômicos, pois se de um lado diminui custos, de outro melhora a qualidade e produtividade, que hoje são fatores indispensáveis para a competitividade do mercado (MELO, 2005, p. 213).

Guedes afirma que:

A pressão social, todavia, é um fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais de prevenção. De um lado a opinião pública contra a companhia depois da divulgação de um caso de mobbing; de outro a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores (GUEDES, 2006, p. 162).

São de grande importância os métodos preventivos ao assédio moral, são indiscutíveis. O ordenamento jurídico o estabelece que o empregador seja responsável pelos atos cometidos por seus empregados, no entanto a empresa deve procurar se prevenir da ocorrência desses atos, pois pode ser punida por negligência.

Sugerem-se treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva, como métodos de prevenção do assédio moral no trabalho, junto com a possibilidade de redefinir as condições de trabalho, adquirindo regras que protejam as queixas dos empregados que temem as opressões, assim como um moderador que tentara auxiliar no conflito entre as partes.

Ao abordar o tema assédio moral no ambiente de trabalho é de suma importância abordar aspectos éticos que circundam a problemática. Existe a necessidade de que as empresas reconheçam quais são as causas da violência moral dentro do ambiente de trabalho, pois é dever dos empregadores garantir condições adequadas de trabalho e que não coloquem em risco a saúde e a

segurança dos trabalhadores. A violência moral é um risco invisível por isso deve ser eliminado com informação e sensibilização coletiva, práticas preventivas e fundamentalmente mudanças na organização de trabalho.

A violência moral é um risco invisível e por isso devem ser eliminadas através de informação e sensibilização coletiva, práticas preventivas e fundamentalmente mudanças na organização de trabalho.

A vítima também deve desempenhar um papel relevante através da sua postura perante o assédio moral. Para isso, ela deverá estar atenta e resistir, mantendo a sua autoestima, criando laços de interajuda e solidariedade com os colegas de trabalho, deve também procurar um interlocutor dentro da organização que possa atuar na situação e procurar apoio jurídico e médico em caso de necessidade.

CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado para a confecção do presente trabalho, pode-se dizer que o assédio moral é um fenômeno que já existe a muito tempo porém o tema não era tão abordado, pois a classe trabalhadores tinha medo de perder o emprego e do que o assediador poderia fazer. Nos dias de hoje o assunto é mais discutido em virtude da maior divulgação sobre o assunto e coragem das vítimas em fazer denúncias do que tem ocorrido. Ele consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e vexatórias, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados.

A persistência da conduta de assédio faz com que a vítima passe a ficar em um estado de desconforto e desestabilização com relação ao seu ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. Essa degradação deliberada das condições de trabalho constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

É necessária a criação de leis para regulamentar e punir esse tipo de ocorrência, para que as vítimas possam pleitear, por vias judiciais, a reparação dos danos sofridos; assim como é preciso que os magistrados apliquem severas indenizações aos agressores, no intuito de cobrir a prática do assédio moral.

Diante das informações abordadas quanto ao fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, pode-se compreender o real dano gerado por tal comportamento. A conduta cometida contra os trabalhadores e empregadores provoca na vítima danos psicológicos e físicos gerados de atitudes abusivas impostas constantemente, objetivando prejudicar, a estes no seu ambiente de trabalho.

Pode-se afirmar que em face do vasto número de comportamentos possíveis para geral o assédio moral, fica evidente que nenhuma empresa esta imune ao risco de praticar tal conduta.

A busca por uma melhor produtividade e redução de custos levam os trabalhadores, a conviver a cada dia em um ambiente de trabalho mais disputado,

fazendo com que o numero de demandas trabalhistas objetivando indenização por danos morais gerados pela conduta do assédio moral continue crescendo.

Tal pratica deve ser vista como um problema, devido aos riscos gerados a saúde das vitimas, devendo ser prevenida através de um conjunto de medidas preventivas no local de trabalho, possuindo o objetivo de desenvolver uma relação saudável dentro do ambiente de trabalho. Somente através do conhecimento da pratica do assédio moral e de suas características é que se poderá diferenciara-lo de outras condutas e preservar a vitima.

O assedio moral é uma realidade e por causa dele milhares de pessoas tem se afastado dos seus cargos de trabalho devido às doenças psicológicas e psicossomáticas adquiridas de um sistema de gestão empresarial competitivo e desrespeitoso. Destarte, entende-se urgente o combate a esse mal que subsiste no meio trabalhista. A criação de meios preventivos para proteger a saúde física-moral do empregado garantindo para ele um ambiente de trabalho harmonioso e tranquilo se faz necessário.

REFEÊNCIAS:

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2. Ed. São Paulo: LTr,2006

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de emprego**. Curitiba: Jurúa, 2005.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Princípio da proteção: limites à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Planalto. Brasília, DF.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF. 09 ago. 1943.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p.174

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2002.

BARRETO, Margarida Maria Silveira et al. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning,2008.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. p. 11

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. Revista, ampliada e atualizada. Salvador: Ed. Juspodivm. 2010.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2012.

CIMBALISTA, Silmara. **O custo da violência moral no trabalho**. Análise conjuntural. V.30. n.3, p.10 mar/abr.2008

CORRÊA, Maurício de Cassio. **Direitos da personalidade**. Disponível em:
<http://www.coladaweb.com/direito/direitos-da-personalidade>>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, *Mauricio Godinho*. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 196.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 11. ed. — São Paulo : LTr, 2012

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. 18. ed., v. 1. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 118

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. 3v

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1.ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Brasília: UNB, 2007.

FIGUEIREDO, Lucia Valle. **Curso de direito administrativo**. 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 38.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédop moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: frenta a doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Parte Geral. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II, a. IV , n.10. São Paulo, dez, 2003b.

GUEDES, m. n. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr,2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003b.

GUEDES, Maria Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 2ªedição,São Paulo: LTR, 2005.

HARGER, Marcelo. **Princípios constitucionais do processo administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 16.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 2. Ed. Rio de Janeiro: Berthand,2005. P. 17.

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**. Tradução Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 15. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

- LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.
- LUCON, Paulo Henrique dos Santos. **Garantia do tratamento partidário das partes**. In: **TUCCI, José Rogério Cruz e (Coord.). Garantias constitucionais do processo civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p. 92.
- LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, 2000.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Processual do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001.
- MARTININGO, FILHO, A. **O assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho da área de gestão de pessoas. Dissertação (mestrado em administração de empresa)**. Universidade Federal da Bahia, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2001
- MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.
- Mauricio Godinho Delgado – **Curso de Direito do Trabalho – 2ª Edição – Editora LTR – São Paulo**.
- MENDES, Maria da Conceição Meirelles. Direitos de personalidade do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do trabalho da 16ª Região: São Luis, v. 18, n. 1, p. 149-174, jan/dez. 2008. P. 154**
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.
- MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.
- MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo:Ltr, 2001.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n.8, p. 922-930, ago.2004

PAROSKI, Mauro Vasni, **Assédio moral no trabalho** (2006)

PASTORI TERRIN, Kátia Alessandra. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 51, mar 2008.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr, 1997, p. 191.

RIZZARDO, Arnaldo. **Parte geral do código civil: lei n. 10.406, de 10.01.2002**. 4 ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2004.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Constraste, 1996.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e para subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr,2005.

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

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005.

TEIXEIRA FILHO, M. A.. **A Prova no Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 123

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista do direito trabalhista, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira, **Curso de direito constitucional**/ Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco. - 1 D. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva 2015

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Alexandre de Direito constitucional / Alexandre de Moraes. – 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.